

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia

Septian Fajar Maulana¹, Suharini²

¹Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

²Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

¹septianfajar538@gmail.com, ²Suharini.suh@bsi.ac.id

Keyword	Abstract
Turnover Intention, Leadership Style, Workload	An employee who has the desire to leave a company is always a question mark. An employee's desire to leave the company is caused by several factors. Several factors that cause an employee to want to leave the company are the leadership style and workload experienced by the employee. This research aims to determine the influence of leadership style and workload on employee turnover intention at PT Dinasti Kreatif Indonesia. This research uses data analysis techniques which include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests, multiple linear regression analysis tests and coefficient of determination tests. In the t test, this research obtained the results of a negative and significant influence between leadership style on turnover intention, and a positive and significant influence between workload on turnover intention and had a sig value of $0.000 < 0.05$ so it was declared to have a significant influence on employee Turnover Intention. The f test carried out produced a calculated F value of $26.802 > 3.52$ and a sig value of $0.000 < 0.05$ so that it was stated that leadership style and workload had a simultaneous and significant influence on Turnover Intention. The results of the simultaneous coefficient of determination test show that the Leadership Style and Workload variables have an influence on Turnover Intention of 57.6%.

© 2024 JMB, All right reserved

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting di suatu perusahaan yaitu sebagai aset yang dimiliki oleh perusahaan. Jika suatu perusahaan ingin tujuannya tercapai secara target maka perlu untuk selalu memperhatikan serta menjaga pekerja atau sumber daya manusianya dengan baik. Hal tersebut perlu untuk diupayakan karena pekerja yang mempunyai kualifikasi yang mumpuni serta berkualitas di dalam suatu perusahaan tidak mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan atau berpindah ke perusahaan lain atau bahkan ke perusahaan kompetitor.

Tabel I.1

Data Perhitungan Turnover Karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia Tahun 2020-2023

Tahun	2020	2021	2022	2023
Karyawan awal	15	34	43	68
Karyawan akhir	35	86	68	64
Diterima	29	53	28	30
Keluar	8	22	49	57
%	32%	37%	88,2%	86,3%

Sumber: Bagian HRD PT Dinasti Kreatif Indonesia, 2024

Keluar masuknya karyawan pada PT Dinasti Kreatif Indonesia tentu tidak dapat dipungkiri. Keluarnya karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia dari perusahaan tentu dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satu faktornya ialah gaya kepemimpinan. Wirawan mengartikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam hal mempengaruhi sikap dan juga perilaku para pengikutnya (Anisa et al., 2023). Kurangnya arahan yang jelas, komunikasi yang buruk terhadap bawahannya, serta pengambilan keputusan yang tidak efektif akan menghambat pencapaian tujuan organisasi serta kinerja karyawannya. Karyawan yang sudah merasa tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut tentu akan memilih keluar dan mencari pekerjaan di tempat yang baru.

Selain gaya kepemimpinan, terdapat juga beban kerja yang diterima karyawan menjadi salah satu faktor pemicu *turnover intention* karyawan dalam suatu perusahaan. Ketika karyawan mulai merasa terbebani dengan tugas atau pekerjaannya yang terlalu banyak, mereka akan kesulitan untuk dapat menyesuaikan pekerjaan dengan efisiensi serta kualitas kerja yang tinggi.

Dari fenomena-fenomena yang ditemukan tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Dinasti Kreatif Indonesia dengan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia”.

Rumusan Masalah

- Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap turnover intention yang terjadi pada karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia?
- Apakah beban kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap turnover intention yang terjadi pada karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia?
- Apakah secara simultan gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap turnover intention yang terjadi pada karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

- Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif serta signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap turnover intention yang terjadi pada karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia
- Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif serta signifikan dari beban kerja terhadap turnover intention yang terjadi pada karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia
- Untuk mengetahui apakah secara simultan gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap turnover intention yang terjadi pada karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia

II. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Setiap organisasi maupun perusahaan tentunya membutuhkan seseorang yang mampu untuk memimpin anggota atau karyawannya untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Menurut Rivai mendefinisikan gaya kepemimpinan ialah beberapa ciri yang ditunjukkan pemimpin untuk mempengaruhi

bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai (Kristiyanto & Khasanah, 2021). Ciri yang ditunjukkan ini tentunya berkaitan dengan berbagai perilaku yang dapat digunakan untuk memersuasi atau memengaruhi orang lain seperti bawahan atau anggota organisasi yang berada di bawah pimpinannya.

Sedangkan menurut Marsam, gaya kepemimpinan adalah bagaimana seseorang dapat mempengaruhi perilaku orang lain dengan norma perilaku yang diterapkannya (Kristiyanto & Khasanah, 2021). Menurut Kartono, gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan juga dinilai dari beberapa indikator (Setiyarti et al., 2023), diantaranya: Kemampuan memotivasi, Kemampuan pengambilan keputusan, Kemampuan mengendalikan bawahan, Kemampuan komunikasi, dan Kemampuan mengendalikan emosi.

Beban Kerja

Penyebab beban kerja yang berlebihan ini dikarenakan tuntutan kerja yang semakin tinggi sehingga mereka dipaksa melakukan pekerjaan diluar dari jobdesknya sehingga menyebabkan mereka cenderung meninggalkan pekerjaannya yang pada akhirnya tujuan organisasi akan sulit tercapai karena hal tersebut. Menurut Aprilia, beban kerja ialah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada batas waktu tertentu dengan menggunakan potensi serta keterampilannya (Suwarsono et al., 2023). Beban kerja yang diterima karyawan harus sesuai dengan upah atau imbalan yang didapat dari pihak organisasi.

Menurut Hastutiningsih menyatakan beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan (Budiasa, 2021), yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Beban kerja diatas normal, Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja yang ditentukan atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerja.
- b. Beban kerja normal, Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja yang ditentukan atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja.
- c. Beban kerja dibawah normal, Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja yang ditentukan atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerja.

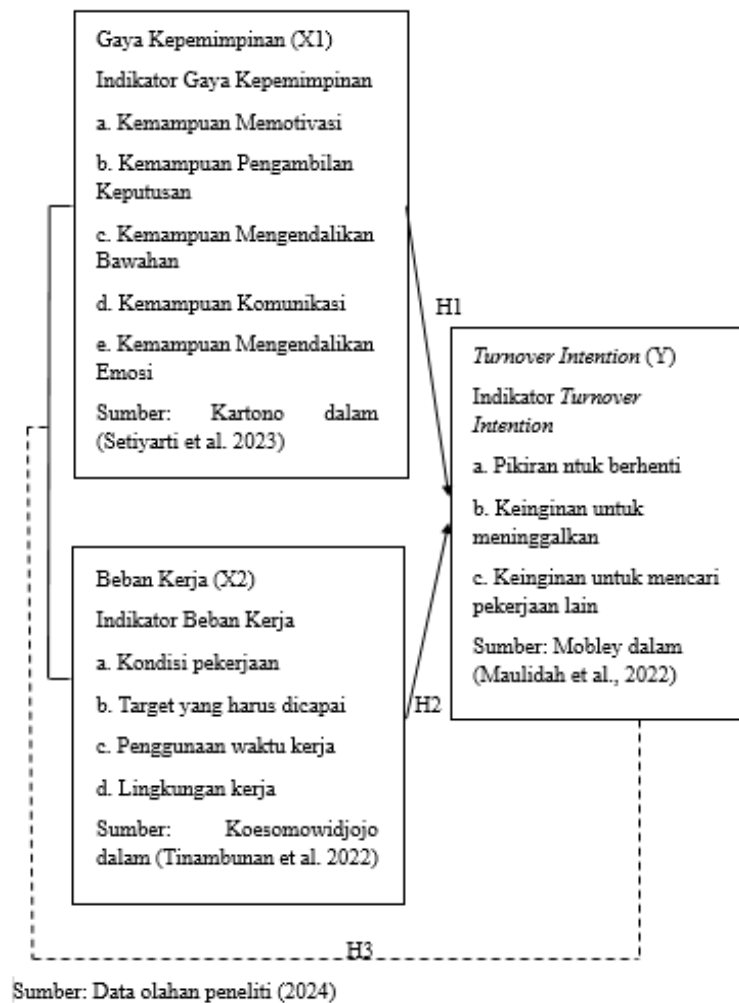
Hart dan Staveland berpendapat bahwa beban kerja ialah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tugas-tugas, lingkungan kerja yang dimana digunakan sebagai tempat bekerja, keterampilan perilaku, dan juga persepsi dari pekerja itu sendiri (Solehah & Ratnasari, 2020). Jika beban kerja yang berlebihan diberikan kepada karyawan tanpa adanya upah atau imbalan yang sepadan maka akan memicu timbulnya *turnover intention*. Menurut Koesomowidjojo, indikator beban kerja terdiri atas beberapa hal (Tinambunan et al., 2022), yaitu diantaranya: Kondisi pekerjaan, Target yang harus dicapai, Penggunaan waktu kerja, serta Lingkungan kerja.

Turnover Intention

Turnover karyawan sulit untuk dihindari bagi organisasi, meskipun organisasi tersebut sudah berkomitmen penuh dalam membuat lingkungan kerja yang baik. Cotton dan Tuttle mendefinisikan *turnover* ialah suatu perkiraan kemungkinan untuk seorang individu akan tetap berada dalam suatu organisasi (Puspita & Nugroho, 2020). *Turnover* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, namun dapat menjadi acuan atau indikasi terjadinya masalah jika tingkat *turnover* karyawan meningkat. Oleh karena itu, perpindahan karyawan (*employee turnover*) penting untuk diperhatikan karena akan berdampak buruk bagi perusahaan. Menurut Ronald dan Milkha menyampaikan *turnover intention* merupakan kecenderungan seorang individu karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan macam-macam alasan dan diantaranya ialah keinginan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik lagi (Kristiyanto & Khasanah, 2021).

Kusbiantari menyampaikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* berdasarkan arah rangsangan, yaitu rangsangan yang muncul dari luar atau dapat disebut dengan faktor lingkungan, dan rangsangan yang datangnya dari diri karyawan itu sendiri yang dapat disebut sebagai faktor individual (Setiyarti et al., 2023). *Turnover intention* yang dimaksudkan dalam penelitian ini ialah keinginan karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia untuk meninggalkan perusahaan atau mencari pekerjaan masih pada bidang yang sama di perusahaan lain. Menurut Mobley menyampaikan bahwa terdapat tiga indikator yang mejadi dasar *turnover intention* karyawan (Maulidah et al., 2022), yaitu pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis di dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia.

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia.

H3: Gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistika. Sugiyono berpendapat bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berupa angka untuk dapat menguji suatu hipotesis (Agrasadya et al., 2022).

Populasi dan Sampel

Populasi di dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia yang berlokasi di Kota Tangerang dengan jumlah karyawan sebanyak 39 karyawan secara keseluruhan yang terdiri dari *Training dev (CCTV)*, *General affair*, *Supply chain*, *Finance*, *IT support*, *Marketing communication*, *Human capital*, *Security*, *Tax*, *Office boy*, dan *Maintenance*.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode sensus atau *sampling total*. Teknik *non probability sampling* ialah teknik yang tidak memberi peluang ataupun kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2021). "Sensus atau *sampling total* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus atau

sampling total. Sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi” (Sugiyono, 2021). Dengan begitu seluruh karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Karunia & Mokhammad menyatakan bahwa tujuan instrumen penelitian adalah untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Instrumen dapat dibagi menjadi dua kategori menurut fungsinya yaitu instrumen utama dan instrumen penunjang penelitian (Rahim et al., 2021). Pada penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan ialah instrumen utama non tes yang terdiri dari angket (kuesioner), wawancara, observasi, serta dokumentasi. Riyanto dan Hatmawan berpendapat jenis data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka yang diperoleh dari penyebaran kuensioner, observasi langsung, wawancara, ataupun dokumentasi serta

pengolahan data yang dilakukan secara analisis statistik (Maulidah et al., 2022).

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda. Analisis liner berganda dipakai untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel *dependent* dan variabel *independent*. Analisis regresi linier berganda ialah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel *independent* (X) yang digunakan dengan variabel *dependent* (Y) (Andreas & Astawa, 2020). Analisis liner berganda dipakai untuk dapat mengetahui variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, dan *turnover intention* pada karyawan PT. Dinasti Kreatif Indonesia. Alat yang digunakan untuk analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

IV.1 Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sautu kuesioner yang ada. Menurut Ghozali suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan di dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner yang telah dibuat tersebut (Suwarsono et al., 2023). Dalam mencari nilai validitas pada sebuah item, maka perlu mengkorelasikan skor item dengan keseluruhan total item-item tersebut. Berikut kriteria dari penilaiannya:

- Variabel dapat dikatakan valid jika rhitung positif dan rhitung > rtabel
- Variabel dapat dikatakan tidak valid jika rhitung negatif dan rhitung < rtabel

Berikut ini hasil dari pengujian validitas dari variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja serta *Turnover Itention*:

Tabel IV. 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,591	0,316	Valid
	X1.2	0,744		Valid
	X1.3	0,594		Valid
	X1.4	0,776		Valid
	X1.5	0,642		Valid
	X1.6	0,320		Valid
	X1.7	0,709		Valid
	X1.8	0,732		Valid
	X1.9	0,613		Valid
	X1.10	0,600		Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,581	0,316	Valid
	X2.2	0,854		Valid
	X2.3	0,445		Valid
	X2.4	0,852		Valid
	X2.5	0,817		Valid
	X2.6	0,828		Valid

Variabel	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Hasil
	X2.7	0,756		Valid
	X2.8	0,350		Valid
	X2.9	0,501		Valid
	X2.10	0,714		Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0,588	0,316	Valid
	Y2	0,521		Valid
	Y3	0,341		Valid
	Y4	0,524		Valid
	Y5	0,479		Valid
	Y6	0,681		Valid
	Y7	0,641		Valid
	Y8	0,691		Valid
	Y9	0,340		Valid
	Y10	0,391		Valid

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Dapat dilihat pada tabel IV.5 di atas bahwa seluruh item pertanyaan atau pernyataan disetiap variabel memperoleh nilai rhitung > rtabel (0,316). Maka dengan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh item pada setiap variabel dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali berpendapat uji reliabilitas ialah alat yang digunakan untuk dapat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel yang dipakai (Prihatin & Wahyuningsih, 2021). Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari responden konsisten dari waktu ke waktu. Pada uji reliabilitas ini, suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,806	>0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,867	>0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,698	>0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Dapat dilihat pada tabel IV.6 di atas bahwa variabel tersebut mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga dapat diartikan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

IV.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sunyoto uji normalitas dilakukan untuk menguji data variabel bebas (X) dengan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang didapatkan, apakah berdistribusi normal atau malah sebaliknya yaitu berdistribusi tidak normal (Solehah & Ratnasari, 2020). Pengujian uji normalitas dapat dilakukan dengan cara melihat sig pada *test of normality* selanjutnya melihat kolom *kolmogorov - smirnov^α* kemudian membandingkannya dengan *alpha* yang digunakan. Jika $sig \geq alpha$ maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal, namun sebaliknya jika $sig \leq alpha$ maka data dikatakan tidak normal. pengujian normalitas juga dapat diperkuat melalui hasil uji *Kolmogorov Smirnov* yang dapat dilihat di bawah ini:

Tabel IV. 3
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01520386
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.068
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Dapat dilihat pada tabel IV.7 bahwa hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ (α), sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wiyono uji heteroskedastisitas memiliki fungsi untuk dapat mengetahui apakah terdapat penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas atau tidak, yaitu ketidaksamaan dari variasi residual untuk semua penelitian pada model regresi (Prihatin & Wahyuningsih, 2021). Jika nilai signifikansi lebih besar sama dengan 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, begitu juga sebaliknya. . Pada pengujian heterokedastisitas ini menggunakan SPSS V.26 dengan metode *Glejser* dan *Scatterplot* dengan hasil seperti di bawah ini:

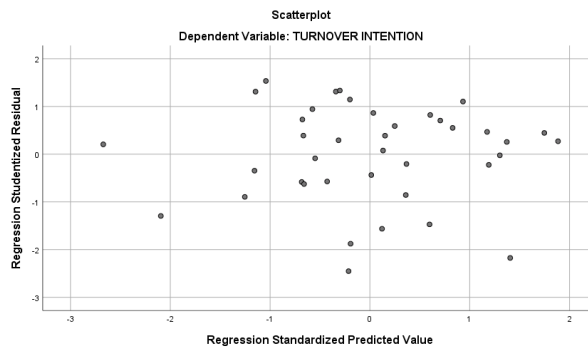
Tabel IV. 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
I	(Constant)	2.805	2.618		1.072	.291
	GAYA KEPEMIMPINAN	.013	.056	.038	.229	.820
	BEBAN KERJA	-.027	.043	-.106	-.640	.526

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Dari hasil pengujian *Glejser* dapat dilihat nilai probabilitas dengan signifikansi $>$ nilai α (0,05) yaitu dari variabel X1 mempunyai nilai sig. $0,820 > 0,05$ serta variabel X2 mempunyai nilai sig. $0,526 > 0,05$. Dengan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pada setiap variabel X1 dan X2 tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat pada gambar *Scatterplot* seperti di bawah ini:



Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Gambar IV. 1 Hasil Uji *Heteroskedastisitas Scatterplot*

Berdasarkan gambar IV.1 hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot* dapat dilihat titik-titik tersebar secara acak di atas ataupun di bawah angka 0 dari sumbu Y. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Wiyono uji multikolinearitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah terdapat penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas atau tidak (Prihatin & Wahyuningsih, 2021). Pengujian multikolinearitas ini didasarkan pada nilai *Volume Inflation Factor* (VIF) dalam model regresi dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,10 maka diantara variabel *independent* terjadi gejala multikolinearitas
- Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka diantara variabel *independent* bebas dari gejala multikolinearitas

Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV. 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.452	4.470		7.260	.000		
GAYA KEPEMIMPINAN	-.419	.096	-.462	-4.375	.000	1.000	1.000
BEBAN KERJA	.432	.073	.625	5.920	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Dapat dilihat dalam tabel IV.5 bahwa setiap variabel baik itu X1 maupun X2 hasil nilai *Tolerance* masing-masing variabel bernilai $1,000 > 0,10$ serta nilai VIF pada masing-masing variabel bernilai $1,000 < 10$. Maka dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

IV.3 Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Wiyono uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) (Prihatin & Wahyuningsih, 2021). Hasil analisis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
I	(Constant)	32.452	4.470		7.260	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.419	.096	-.462	-4.375	.000
	BEBAN KERJA	.432	.073	.625	5.920	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Dapat dilihat dalam tabel IV.6 hasil persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 32,452 - 0,419X_1 + 0,432X_2 + e$$

Sehingga nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 32,452 yang dapat diartikan jika tidak terjadi perubahan variabel independen yaitu (nilai X_1 dan $X_2 = 0$) maka nilai variabel dependen (nilai Y) sebesar 32,452. Kemudian nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar -0,419 bernilai negatif, sehingga jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 nilai maka *turnover intention* akan menurun sebesar -0,419. Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,432 bernilai positif sehingga apabila beban kerja mengalami kenaikan 1 nilai maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,432.

Uji Hipotesis t

Menurut Widarjono uji t atau uji parsial memiliki fungsi untuk dapat membuktikan apakah variabel *independent* (bebas) secara individu mempengaruhi variabel *dependent* (terikat) (Prihatin & W Wahyuningsih, 2021). Uji hipotesis t memiliki kriteria pengujian (Ramadani, 2021), yaitu sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 dapat diterima, namun
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a dapat diterima

Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan. Kriteria penilaiannya apabila nilai signifikan $< 0,05$ (nilai alpha 5%) maka H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Untuk dapat mengetahui nilai t tabel menggunakan rumus:

$$t_{tabel} = t(a/2; n-k-1)$$

$$a = 5\%$$

$$t = (0,05/2; 39-2-1)$$

$$t = (0,025; 36) = 2,028$$

Berikut hasil uji hipotesis t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV. 7
Hasil Uji Hipotesis t X_1 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
I	(Constant)	46.471	5.253		8.847	.000
	TOTAL X_1	-.413	.133	-.455	-3.109	.004

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Dapat dilihat dalam tabel IV.7 yang menghasilkan uji hipotesis t variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan nilai t hitung sebesar -3,109 $> 2,028$ lebih besar dari t tabel dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel (X_1) Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel (Y) *Turnover Intention*.

Berikut hasil uji hipotesis t variabel beban kerja terhadap *turnover intention*:

Tabel IV. 8
Hasil Uji Hipotesis t X2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.129		5.368	.000
	TOTALX2	.428	.620	4.809	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Dapat dilihat dalam tabel IV.8 yang menghasilkan uji hipotesis t variabel Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan nilai t hitung sebesar 4,809 > 2,028 lebih besar dari t tabel dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel (X2) Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y) *Turnover Intention*.

Uji Hipotesis f

Widarjono mengatakan bahwa uji kelayakan model ialah untuk mengetahui apakah semua variabel *independent* secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependent* (Prihatin & Wahyuningsih, 2021). Uji f mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,05 (5%). Kriteria yang dipakai ialah apabila nilai signifikan > 0,05 maka H_0 dapat diterima dan apabila nilai signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak. Uji f juga mempunyai kriteria apabila f hitung > f tabel maka H_0 ditolak dan H_a dapat diterima (berpengaruh). Untuk dapat mengetahui nilai f tabel menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= F(k; n-k) \\ &= F(2; 39-2) \\ &= F(2; 37) \\ &= 3,25 \end{aligned}$$

Hasil uji simultan f dapat dilihat pada tabel di bawah ini.



Tabel IV. 9
Hasil Uji f
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514.422	2	257.211	26.802	.000 ^b
	Residual	345.475	36	9.597		
	Total	859.897	38			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Hasil uji f dalam tabel IV.9 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 26,802 > 3,25 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan keputusan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Widarjono menyatakan koefisien determinasi R^2 berfungsi untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*) (Prihatin & Wahyuningsih, 2021)

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengukur kehandalan dari model dalam menjelaskan perubahan serta variasi nilai variabel *dependent* secara bersama-sama atau serentak. Hasil uji koefisien determinasi simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.576	3.09783

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Dalam tabel IV.10 menunjukkan nilai *Adjusted R square* dari variabel bebas sebesar 0,576. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention* sebesar 57,6%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel IV. 11
Hasil Koefisien Determinasi Parsial X1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.186	4.29272

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Pada hasil tabel IV.11 di atas, maka diketahui bahwa hasil uji koefisien determinasi parsial variabel (X1) Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,186 atau 18,6% terhadap *Turnover Intention* karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 81,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel IV. 12
Hasil Koefisien Determinasi Parsial X2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.385	.368	3.78167

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Pada hasil tabel IV.12 di atas, maka diketahui bahwa hasil uji koefisien determinasi parsial variabel (X2) Beban Kerja menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,368 atau 36,8% terhadap *Turnover Intention* karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 63,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

INTERPRETASI

Berikut ini ialah interpretasi dari analisis yang telah dilakukan oleh peneliti:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention

Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar $-3,109 < 2,028$ t tabel serta memiliki tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Sehingga variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan hasil tersebut, Gaya Kepemimpinan mempunyai keterkaitan dalam mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia. Hasil pengujian koefisien determinasi, variabel gaya

kepemimpinan berdasarkan *Adjusted R square* mempunyai pengaruh sebesar 18,6%. Setiap pemimpin tentu memiliki strateginya sendiri untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memotivasi karyawannya. Maka dari itu, semakin baik strategi dan motivasi yang digunakan oleh seorang pemimpin perusahaan terhadap bawahannya, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Beban Kerja (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar $4,809 > 2,028$ t tabel serta memiliki tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hasil tersebut, variabel Beban Kerja berpengaruh penting dalam mempengaruhi terjadinya *Turnover*

Intention karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia. Hasil pengujian koefisien determinasi, variabel gaya kepemimpinan berdasarkan *Adjusted R square* mempunyai pengaruh sebesar 36,8%. Semakin banyak beban kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga mempengaruhi waktu istirahat mereka maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Pada pengujian uji F menghasilkan nilai signifikan dari kedua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) sebesar 0,000 serta nilai *f* hitung sebesar 26,802. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau serentak terhadap *Turnover Intention* (Y). Diketahui perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi *Adjusted R square* yang dihasilkan sebesar 0,576. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) mempunyai pengaruh sebesar 57,6% terhadap *Turnover Intention* karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan serta penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif serta signifikan terhadap *Turnover Intention* yang terjadi pada karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil uji *t* yang menghasilkan nilai *t* hitung $-3,109 < 2,028$ dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Dengan demikian diharapkan para pemimpin PT Dinasti Kreatif Indonesia untuk selalu memperhatikan gaya kepemimpinan mereka terhadap bawahannya agar karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.
2. Beban Kerja dalam penelitian ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT dinasti Kreatif Indonesia. Hal tersebut diperkuat dengan hasil uji *t* yang menghasilkan nilai *t* hitung $4,809 > 2,028$ *t* tabel serta memiliki tingkat

signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a dapat diterima. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

3. Hasil uji F yang dilakukan menggunakan pengolah data SPSS V.26 menghasilkan nilai *F* hitung sebesar $26,802 > 3,25$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja mempunyai pengaruh secara serentak dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang terjadi di PT Dinasti Kreatif Indonesia. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia. Hasil uji koefisien determinasi menunjukan nilai *Adjusted R square* dari variabel bebas sebesar 0,576. Sehingga Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja mempunyai pengaruh sebesar 57,6% terhadap *Turnover Intention* yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya, Daeli, M. K. J., & Sunarto, A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT . TIRTA BANGUNAN. 2(3), 267–282.
- Anisa, Q., Setianingsih, W. E., & Reskiputri, T. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 563–569.
- Prihatin, S. D., & Wahyuningsih, T. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank BDE Yogyakarta. *Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 69–80.
- <http://www.journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/4111>
<http://www.journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/download/4111/191>

- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239.
<https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suwarsono, B., Maulana, D. U., & Fajariah, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri. *Journal Islamic Business and Entrepreneurship*, 2(1), 6–17.
<http://ejournal.uniramalanga.ac.id/index.php/jibe>
- Rahim, R., Sao'dah, Tiring, S. S. N. D., Asman, Fitriyah, L. A., Dewi, M. S., Hendrika, I., R., Ferawati, Mutia, Pamungkas, M. D., Sutrisno, E., Wulandari, H., Trimurtini, & Budi, A. (2021). *Metodologi PENELITIAN. Teori dan Praktik* (E. Santoso (ed.); Pertama).
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “A BC” Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta). 3(2), 159–176.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. 8(1), 24–33.
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention. 3(3), 558–572.
- Budiasa, I. K. (2021). BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (N. K. Suryani (ed.); Pertama, Issue July). CV. PENA PERSADA.
- Setiyarti, T., Widiyastiti, N. M., Wijayanthi, I. A. trisna, & Sundari, P. (2023). TURNOVER INTENTION DI ANTARA LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA. *STIE SEMARANG*, 15(2), 98–120.

