

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP TURNOVER INTENTION BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN PT.  
ALLESIA INTERNATIONAL

<sup>1)</sup> Hermin Nainggolan, <sup>2)</sup> Siti Patimah, <sup>3)</sup> Dinar Afidah Pravita Putri

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

Email: [herminnainggolan@stiebalikpapan.ac.id](mailto:herminnainggolan@stiebalikpapan.ac.id)

ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of leadership style, workload and compensation on turnover intention at PT. Allesia International Balikpapan. The sample used in this research was employees of PT. Allesia International Balikpapan with a total of 37 respondents. The data analysis technique uses multiple regression methods assisted by the SPSS 25 program. The results of the research show that partially the leadership style variable  $t_{count} 2.651 > t_{table} 2.03552$  with a negative direction (left) and a significance value  $(0.012) < 0.05$  has a negative effect and significant to turnover intention. The workload variable partially has a positive and significant effect on  $t_{count} 2.775 > t_{table} 2.03552$  and a significance value of  $0.009 < 0.05$ . The compensation variable partially has a negative and significant effect on turnover intention with a  $t_{count}$  of  $4.433 > t_{table} 2.03552$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, it shows that the variables of leadership style, workload and compensation have a significant effect on employee performance. Based on the value obtained (F-Test), it is known that  $F_{count}$  is  $9.350 > F_{table} 2.89$  and the significance value is  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** Leadership Style, Work Load, Compensation, and Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan selalu berkaitan dengan manajemen. Manajemen dibutuhkan untuk menjalankan setiap upaya yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan pada dasarnya melakukan beberapa faktor yang paling penting dalam suatu adalah faktor manajemen sumber daya manusia. Salah satu elemen penting dalam suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu menggerakkan seluruh aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam suatu organisasi.

Tabel 1 Sumber Daya Manusia

Divisi	Tahun				
	2019	2020	2021		2023
Finance	2	2	2	2	1
HRGA	1	1	1	1	1
Security	5	4	5	5	4
Cleaning Services	2	2	2	2	2
Gudang	9	10	8	7	7
Produksi	26	25	22	22	21
QC	11	10	10	9	7
Teknik	4	2	2	2	2
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>62</b>	<b>57</b>	<b>55</b>	<b>50</b>

Sumber: Data Internal Perusahaan PT. Allesia International (2023)

Berdasarkan tabel 1. di atas dapat dilihat, bahwa jumlah karyawan pada PT. Allesia International setiap tahunnya mengalami penurunan, pada tahun 2019 jumlah karyawan yang ada berjumlah 64 orang, pada tahun 2020 berkurang menjadi 62 orang, tahun 2021 berkurang menjadi 57 orang, pada 2022 berkurang Fenomena yang berpengaruh dengan

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
TURNOVER INTENTION BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN PT. ALLESIA  
INTERNATIONAL

Oleh : Hermin Nainggolan, Siti Patimah, Dinar Afidah Pravita Putri

tenaga kerja perusahaan adalah tingginya tingkat *turnover*. Keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi dengan mengakhiri masa kerja mereka dikenal sebagai *turnover intention*. Tingginya tingkat *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Faktor-faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, peluang karir, hubungan kerja, penghargaan, dan beban kerja sangat terkait dengan seorang karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan.

PT. Allesia International adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Setiap tahunnya, perusahaan ini memiliki intensitas karyawan yang keluar masuk setiap tahunnya. Berikut ini tabel data jumlah karyawan pada PT. Allesia International pada tahun 2019 – 2023 sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Karyawan Pada PT. Allesia International  
Tahun 2019 – 2023

Divisi	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
Adm & General	3	5	4	4	4
Purchasing	1	1	1	1	1

Untuk penilaian *turnover intention* pada karyawan PT. Allesia International dapat dilihat pada grafik1. di bawah ini:

#### Intention Pada Karyawan PT. Allesia International Tahun 2019 – 2023



Grafik 1. Penilaian Rata-rata Turnover

Sumber: Data Internal Perusahaan PT. Allesia International (2023)

Berdasarkan grafik 1. di atas, dapat dilihat bahwa dalam 5 (lima) tahun terakhir dari 2019 – 2023 tingkat *turnover* mengalami kenaikan, yang mana ketika tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut tinggi maka hal tersebut tidak baik bagi perusahaan.

(Waskito, 2021:67) mengartikan *turnover intention* adalah suatu keinginan seseorang untuk keluar dan meninggalkan pekerjaannya setelah diterima dalam perusahaan. *Turnover intention* bisa diartikan sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi *turnover* pada perusahaan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Suhakim, 2021:17).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Saklit, 2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhakim 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Hutabarat, 2017:104). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hermin Nainggolan, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irfandi

Retmawanto, 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016:43).

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farizka Ayuningtyas, 2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Dan ditolak oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mediasi, 2021) menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Untuk menerapkan manajemen dalam kehidupan nyata, perlu memahami apa itu manajemen. Suatu metode yang memungkinkan seseorang atau organisasi untuk dapat melacak dan mengontrol seluruh aktivitas mereka. Mengorganisasikan penggunaan sumber daya untuk mencapai satu atau lebih tujuan bersama adalah tujuan dari manajemen.

Hasibuan (2019:5) Manajemen ilmu dan seni mengelola proses secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan lainnya untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robbins (2018:37) Manajemen merupakan proses mengkoordinasikan seluruh aktivitas pekerjaan. Metode ini dapat menilai apakah tujuan tertentu akan tercapai atau tidak dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia (baik manusia maupun lainnya). Afandi (2018:10) mendefinisikan manajemen merupakan proses dimana para pekerja bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi melalui penggunaan kegiatan manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pembinaan, kepemimpinan, dan pengawasan.

Handoko (2017:10) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan usaha anggota suatu organisasi atau perusahaan dan menggunakan sumber daya perusahaan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017:6) perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap operasional sumber daya atau personel untuk mencapai tujuan organisasi merupakan hal yang termasuk dalam manajemen.

### **Sumber Daya Manusia (SDM)**

Menurut (Sulistiyowati, 2021:9) sumber daya manusia (SDM) merupakan manusia yang dipekerjakan disebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Wibowo, 2017:9) sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. SDM menurut Priansa (2014:146), Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut (Kasmir, 2019:25) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) didefinisikan sebagai proses di mana organisasi membimbing orang-orangnya untuk mencapai tujuannya melalui perencanaan strategis, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, remunerasi, ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan, dan pemeliharaan hubungan kerja yang positif.

Menurut (Mangkunegara, 2017:7) Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melaluinya suatu organisasi merencanakan, mengatur, melaksanakan, dan memantau perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuannya.

(Dessler, 2019:6) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi

tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut (Nawawi, 2011:17) manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan.

Sedangkan menurut (Jackson, 2012:10) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

### **Turnover Intention**

Waskito (2021:67) mengartikan turnover intention adalah suatu keinginan seseorang untuk keluar dan meninggalkan pekerjaannya setelah diterima dalam perusahaan. Darmayanti, 2020:8 mendefinisikan turnover intention sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan.

Mellanie, 2018:20 menyebutkan bahwa turnover intention adalah penggambaran perasaan atas keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan melihat alternatif pekerjaan baru sebagai tujuan pekerjaan selanjutnya. Susanti, 2018:14 turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini dan diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Mobley, 2016:150 menyatakan bahwa ada kalanya karyawan berpikir untuk pindah ke tempat yang mereka rasa lebih baik daripada tempat kerja sekarang.

### **Gaya Kepemimpinan**

Nugroho 2018:31, Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Bangun 2019:28, Kepemimpinan dan Manajemen merupakan dua konsep yang saling berhubungan, namun ada beberapa hal mendasar yang membedakan kedua konsep itu yaitu: pemimpin bisa timbul dari kelompok-kelompok yang sama sekali tidak terorganisasi, sedangkan manajemen hanya ada apabila struktur organisasi menciptakan peranan.

Yulk 2017:34, Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Wirawan 2014:29, mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam pengertian statis akan tetapi dalam pengertian dinamis.

Suwatno 2013:49 berkesimpulan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (mindset) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merencanakan sesuatu yang lebih bermakna.

### **Beban Kerja**

Fuhasari, 2016:61, menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Muttaqiyathun, 2020:23, beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu



bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan.

Mellanie, 2019:21, adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Azizah 2019:47, beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja.

Fhatoni, 2016:79, Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

### **Kompensasi**

Handoko 2016:155, Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Hasibuan 2019:119, bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Wibowo 2016:271, kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Marwansyah 2016:269, bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Enny 2019:37, kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi.

### **Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention***

(Nugroho, 2018:63) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. (Bangun, 2019:29) Kepemimpinan dan Manajemen merupakan dua konsep yang saling berhubungan, namun ada beberapa hal mendasar yang membedakan kedua konsep itu yaitu: pemimpin bisa timbul dari kelompok-kelompok yang sama sekali tidak terorganisasi, sedangkan manajemen hanya ada apabila struktur organisasi menciptakan peranan.

(Waskito 2021:67) mengartikan turnover intention adalah suatu keinginan seseorang untuk keluar dan meninggalkan pekerjaannya setelah diterima dalam perusahaan. (Sedarmayanti, 2020:8), mendefinisikan intensi turnover (turnover intention) sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan.

Setiap pemimpin di masing-masing perusahaan pasti memiliki gaya yang berbeda-beda dalam memimpin suatu perusahaan tersebut. Di dalam memimpin perusahaan tersebut seorang pemimpin harus bisa menyesuaikan gaya nya dalam memimpin dengan karyawan yang ada. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Suhakim 2021) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

H1: Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) berdasarkan persepsi karyawan PT. Allesia International

### Hubungan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

(Fuhasari, 2016:18) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Sedangkan Menurut (Muttaqiyathun, 2020:8), beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis.

Waskito (2021:67) mengartikan turnover intention adalah suatu keinginan seseorang untuk keluar dan meninggalkan pekerjaannya setelah diterima dalam perusahaan. (Darmayanti, 2020:8), mendefinisikan intensi *turnover (turnover intention)* sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan.

Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hermin Nainggolan, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

H2: Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) berdasarkan persepsi karyawan PT. Allesia International.

### Hubungan Kompensasi Terhadap Turnover Intention

(Handoko 2016:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengertian ini mengandung implikasi bahwa kompensasi sebagai balas jasa tidak melulu diberikan dalam bentuk uang atau kebutuhan finansial saja. Kompensasi dapat diberikan dalam beberapa bentuk, sesuai dengan kebutuhan pegawai. (Hasibuan, 2019:119) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Waskito (2021:67) mengartikan turnover intention adalah suatu keinginan seseorang untuk keluar dan meninggalkan pekerjaannya setelah diterima dalam perusahaan. (Darmayanti, 2020:8), mendefinisikan intensi *turnover (turnover intention)* sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Frizka Ayuningtyas, 2018) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

H3: Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) berdasarkan persepsi karyawan PT. Allesia International.

### Hubungan Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention

(Nugroho, 2018:31) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. (Bangun, 2019) Kepemimpinan dan Manajemen merupakan dua konsep yang

salaing berhubungan, namun ada beberapa hal mendasar yang membedakan kedua konsep itu yaitu: pemimpin bisa timbul dari kelompok-kelompok yang sama sekali tidak terorganisasi, sedangkan manajemen hanya ada apabila struktur organisasi menciptakan peranan.

(Fuhasari, 2016:61) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Sedangkan Menurut (Muttaqiyathun, 2020:23), beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis.

(Handoko 2016:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengertian ini mengandung implikasi bahwa kompensasi sebagai balas jasa tidak melulu diberikan dalam bentuk uang atau kebutuhan finansial saja. Kompensasi dapat diberikan dalam beberapa bentuk, sesuai dengan kebutuhan pegawai. (Hasibuan, 2019:119) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Waskito (2021:67) mengartikan *turnover intention* adalah suatu keinginan seseorang untuk keluar dan meninggalkan pekerjaannya setelah diterima dalam

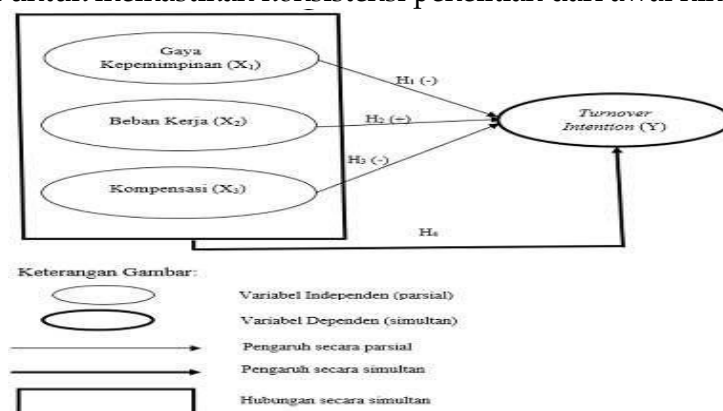
perusahaan. (Sedarmayanti, 2020:8), mendefinisikan intensi *turnover* (*turnover intention*) sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Suhakim 2021) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh (Hermin Nainggolan, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian terdapat penelitian yang dilakukan (Ayuningtyas : 2018) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

H4: Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y) berdasarkan persepsi karyawan PT. Allesia International.

### Kerangka Pemikiran

Dasar dari sebuah penelitian. Agar proses penelitian menjadi lebih terarah dan terorganisir, serta untuk memastikan konsistensi penelitian dari awal hingga akhir.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:60). Penguraian definisi operasional variabel yang akan diteliti dapat membantu mempermudah pengukuran variabel dan juga bertujuan memberikan batasan-batasan pada objek yang akan diteliti. Definisi operasional variabel dapat dilihat sebagai berikut: *Turnover Intention*

*Turnover Intention* merupakan keadaan psikologis dan perilaku karyawan yang mendorong mereka untuk meninggalkan perusahaan karyawan saat ini. keinginan karyawan untuk berpindah perusahaan yang baik dari sebelumnya, namun masih dalam tahap keinginan. Menurut (Mobley 2016:150) menyatakan bahwa ada kalanya karyawan berpikir untuk pindah ke tempat yang mereka rasa lebih baik daripada tempat kerja sekarang.

Indikator *turnover intention* berdasarkan penelitian terdahulu dan dikombinasikan dengan indikator yang sudah ada di perusahaan adalah sebagai berikut: a. Memikirkan untuk keluar (*thoughts of quitting*), b. Pencarian alternative pekerjaan (*intention to serch for another job*), c. Niat untuk keluar (*intention to quit*), d. Tingkat absensi semakin meningkat, e. Jenuh dalam bekerja, f. Peningkatan pelanggaran atau kesalahan, g. Protes terhadap atasan, h. Perilaku yang berbeda.

### Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya, di mana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. (Kartono, 2020:34) Mengatakan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Indikator gaya kepemimpinan berdasarkan penelitian terdahulu dan dikombinasikan dengan indikator yang sudah ada di perusahaan adalah sebagai berikut: a. Sifat, b. Kebiasaan, c. Kepribadian, d. Tempramen, e. Kemampuan Mengambil Keputusan, f. Kemampuan Memotivasi, g. Kemampuan Komunikasi, h. Kemampuan Mengendalikan Bawahan, i. Tanggung Jawab, j. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

### Beban Kerja

Beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Menurut (Yusef 2016:26) Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam waktu yang telah ditentukan dengan volume pekerjaan yang tinggi dan terasa membebani seseorang dalam proses penyelesaian.

Indikator beban kerja berdasarkan penelitian terdahulu dan dikombinasikan dengan indikator yang sudah ada di perusahaan adalah sebagai berikut: a. Kondisi Pekerjaan, b. Waktu yang tersedia, c. Keterbatasan waktu, d. Tuntutan tugas, e. Volume Kerja, f. Target Yang Harus Dicapai, g. Penggunaan Waktu Kerja, h. Standar Pekerjaan.

### Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang telah memberikan tenaga dan jasanya dalam berbagai bentuk. Menurut (Singodimedjo, 2016:183) Kompensasi merupakan indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: gaji, tunjangan, insentif, fasilitas.



Indikator kompensasi berdasarkan penelitian terdahulu dan dikombinasikan dengan indikator yang sudah ada di perusahaan adalah sebagai berikut: a. Gaji, b. Tunjangan, c. Insentif, d. Bonus, e. Fasilitas, f. Asuransi.

### Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Allesia International dengan jumlah 50 karyawan.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian (Sugiyono, 2019:118). Unit analisis dari penelitian ini adalah karyawan PT. Allesia International, dengan menggunakan non probability sampling dengan jenis purposive sampling, yaitu dengan memilih bagian tertentu sebagai sampel yaitu divisi Produksi, Gudang, QC (Quality Control). Teknik sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Pemilihan sampel ini dilakukan karena peneliti telah memahami informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang dikehendaki karena mereka memang memiliki informasi seperti itu dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Ferdinand, 2014 : 179).

### Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang bisa diukur ataupun dihitung hasilnya. Bersumber dari data primer yang diperoleh langsung dengan teknik wawancara, kuesioner atau sumber langsung, dan sekunder yang diperoleh dari orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang sudah ada, seperti bahan pustaka, literatur, peneliti terdahulu, buku dan lain sebagainya.

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2018:102). Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen pengukuran pengumpulan data yang sesuai dengan variabel penelitian ini memakai kuesioner kepada responden untuk mengetahui apa yang dialaminya selama bekerja di PT. Allesia International.

(Sugiyono, 2019:93) Metode analisis untuk menjawab tujuan pernyataan hipotesis nomor 1 peneliti menggunakan alat analisis deskriptif dengan teknik scoring minimum adalah 1 (satu) dan maksimal 5 (lima). Skor 1-5 ini disebut dengan skala likert. Skala liker yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pernyataan (positif) atau tidak menudukung pernyataan (negatif).

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert yang dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 (satu) hingga 5 (lima) dengan menggunakan metode *Likert Summarated Ratings* (LSR) dengan spesifikasi sebagai berikut:

Tabel 2. Bobot Kuesioner Berdasarkan Pada Metode LSR

Skala lima (likert)			
Pilihan Jawaban	Singkatan	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju	SS	5	1
Setuju	S	4	2

Skala lima (likert)			
Pilihan Jawaban	Singkatan	Skor Positif	Skor Negatif
Netral	N	3	3
Tidak Setuju	TS	2	4
Sangat Tidak Setuju	STS	1	5

Hasil uji instrumen dengan menggunakan uji korelasi “r” terhadap 37 responden diperoleh nilai  $r_{tabel} = n - 2 = 37 - 2 = 35$  (0.3246). pada hasil uji validitas dapat dilihat bahwa hasil uji korelasi setiap item pada kuesioner menghasilkan nilai koefisien r hitung >  $r_{tabel}$  0.3246 pada tingkat signifikan 0.05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada kuesioner yang berjumlah 60 (enam puluh) item pernyataan dinyatakan valid.

### Hasil Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis pengukuran koefisien Alpha (scale). Hasil dari teknik pengukuran koefisien alpha dalam pengujian reliabilitas ini selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel reliabilitas instrumen, maka didapatkan hasil pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,926	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,826	Reliabel
Beban Kerja(X2)	0,898	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,885	Reliabel

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25.0

Hasil dari uji realibilitas terhadap angket Gaya Kepemimpinan (X1) = 0.826, Beban Kerja (X2) = 0.898, Kompensasi (X3) = 0.885, dan *Turnover Intention* (Y) = 0.926. Diperoleh *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh angket dinyatakan reliabel (andal) dan dapat dijadikan sebagai instrument pengukuran.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Adapun uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov - Smirnov.

Tabel 4. Uji Kolmogrov - Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,53328924
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,072
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
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 di olah SPSS 25.0

Pada tabel 4. di atas terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,200 dengan nilai absolute sebesar 0,111. Hal ini berarti nilainya di atas signifikan 0.05, artinya variabel tersebut berdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas. Untuk hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,970	1,031
	Beban Kerja (X2)	,910	1,099
	Kompensasi (X3)	,927	1,078

a. Dependent Variable: Turnover (Y)

Sumber: Data di olah SPSS 25.0

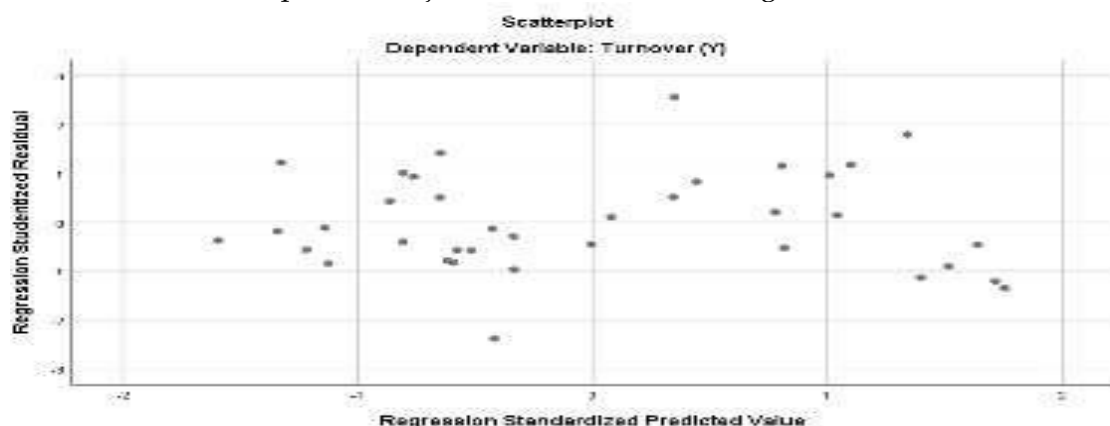
Berdasarkan tabel 5 dapat kita lihat hasil dari uji multikolinearitas, sebagai berikut:

- Nilai VIF dari gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi lebih kecil atau di bawah 10 ( $VIF < 10$ ) yaitu 1,031, 1,099, dan 1,078. Hal ini berarti tidak terkena multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.
- Nilai tolerance dari gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi lebih besar dari 0,10 yaitu 0,970, 0,910, dan 0,927. Hal ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah variabel pengganggu memiliki varian yang sama atau tidak. Dasar analisisnya yaitu jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka akan mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dan jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data di olah SPSS 25.0

Berdasarkan gambar grafik Scatterplot 2 dapat diketahui bahwa seluruh model regresi memiliki grafik scatterplot dengan titik - titik yang terbentuk menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian model yang diajukan dalam penelitian ini terbebas dari gejala Heteroskedastisitas ini

artinya model regresi layak untuk dipakai dalam melihat *turnover intention* berdasarkan masukan variabel independen gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi.

### Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan bagian dari uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, linieritas dan heteroskedastisitas) dalam analisis regresi linier sederhana maupun berganda. Uji ini bertujuan apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin Watson.

Hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi (Durbin Watson)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate	Durbin-Watson
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2) Dependent Variable: Turnover (Y)					

Sumber: Data di olah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas, nilai d dapat diketahui sebesar 1,549, adapun jumlah variabel independent adalah 3 maka  $k = 3$ . Sementara jumlah sampel  $n = 37$ . Angka tersebut kemudian dilihat pada distribusi nilai table *Durbin Watson* ditemukan nilai dL 1,3068 dan nilai dU yakni 1,6550, berdasarkan ketentuan pengujian *durbin watson* yang telah dicantumkan  $dU < DW < 4 - dU$ , berarti tidak ada korelasi positif maupun negatif.  $4 - dU = 2.345$ .

Syarat autokorelasi, yaitu  $dU < DW < 4 - dU$ , dan dapat dilihat  $1.6550 > 1.549 < 2.345$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut terjadi autokorelasi sehingga harus dilakukan metode *Cochrane Orcutt*.

### Metode Cochrane Orcutt

dL = 1.3068

dU = 1.6550

$4 - dL = 2.6932$

$4 - dU = 2.345$

$dU < DW < 4 - dU = 1.6550 < 1.869 < 2.345$

Tabel 7. Hasil Metode Cochrane Orcutt

Model Summary <sup>b</sup>					Durbin-Watson
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,195	,038	-,052	,55055	1,869
a. Predictors: (Constant), LAG_X3, LAG_X1, LAG_X2					
b. Dependent Variable: LAG_Y					

Sumber: Data di olah SPSS 25.0

### Analisis Agresi Linear Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari keempat variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Allesia International Balikpapan, selanjutnya akan dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi organisasi yang diteliti, Pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan data yang telah diambil dari hasil angket responden karyawan pada divisi produksi, gudang, QC (Quality Control), dan Teknik pada PT. Allesia International Balikpapan. Perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program *Softwar Statiscal Package for Sosial Sciences* (SPSS) Versi 25,0



adapun rangkuman dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficient		Standardize d Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	79,945	9,055		8,829	,000
Gaya Kepemimpinan(X1)	-,191	,072	-,345	-2,651	,012
Beban Kerja (X2)	,353	,127	,365	2,775	,009
Kompensasi (X3)	-,579	,131	-,588	-4,433	,000

a. Dependent Variable: Turnover (Y)

Sumber: Data di olah SPSS 25.0

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan komputerisasi pada tabel 8 dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 maka di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 79,945 - 0,191X_1 + 0,353X_2 - 0,579X_3$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 79,945 menyatakan apabila variabel gaya kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi (X3) memiliki nilai tetap dengan (0) nol, maka variabel dependen yaitu *turnover intention* sebesar 79,945.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) terhadap *turnover intention* = - 0,191 artinya apabila gaya kepemimpinan (X1) ditingkatkan satu-satuan sedangkan, beban kerja (X2), dan kompensasi (X3) nilai nya tetap atau sama dengan 0, maka *turnover intention* (Y) nilai nya berkurang 0,191.
3. Koefisien regresi beban kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) = 0,353 artinya apabila beban kerja (X2) ditingkatkan satu-satuan sedangkan, gaya kepemimpinan (X1), dan kompensasi (X3) nilai nya tetap atau sama dengan 0, maka *turnover intention* (Y) nilai nya bertambah 0,353.
4. Koefisien regresi kompensasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y) = - 0,579 artinya apabila kompensasi (X3) ditingkatkan satu-satuan sedangkan, gaya kepemimpinan (X1), dan beban kerja (X2) nilai nya tetap atau sama dengan 0, maka *turnover intention* (Y) nilai nya berkurang 0,579.

5.

#### Uji Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), yaitu budaya organisasi, pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan dengan bantuan SPSS Versi 25.0 nilai koefisien korelasi pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisiensi Korelasi (r)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,67 <sup>a</sup>	,459	,410	,41865
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Turnover (Y)				

Sumber: Data di olah SPSS 25.0

Dari hasil pengolahan data yang diperoleh dari hasil output program SPSS 25.0 pada tabel 9 di atas, diketahui bahwa hasil pengolahan dan nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,678 yang menunjukkan hubungan variabel bebas (X) yang terdiri dari gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* (Y) termasuk pada tingkat hubungan kuat

dikarenakan nilai koefisien mendekati 1 (satu).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Presentase variabel independen (gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi) dapat menjelaskan variabel dependen (*turnover intention*) dalam model penelitian ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh koefisien determinasi pada tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>			
Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 <sup>a</sup>	,459	,41865
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2)			
b. Dependent Variable: Turnover (Y)			

Sumber: Data di olah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 10. di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,459 atau jika dipresentase menjadi 45,9%, maka 100% dikurangi dengan 45,9% adalah 54,1%. Dapat diambil kesimpulan bahwa nilai presentase kontribusi variabel, gaya kepemimpinan (X1), beban kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y) *freedom* dan hal ini ditentukan dengan rumus :  $df = n - k$ .

Pada analisis regresi digunakan probabilitas 2 sisi, dicari nilai tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan ( $df$ )  $n-k$  atau  $37-3-1 = 33$  ( $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2.03452. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan variabel tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Adapun rangkuman dari hasil pengolahan data yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	79,945	9,055		8,829	,000
Gaya Kepemimpinan (X1)	-,191	,072	-,345	-2,651	,012
Beban Kerja (X2)	,353	,127	,365	2,775	,009
Kompensasi (X3)	-,579	,131	-,588	-4,433	,000
a. Dependent Variable: Turnover (Y)					

Sumber: Data di olah SPSS 25.0

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh memberikan pengaruh sebesar 45,9% sedangkan sisanya 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang dilakukan membandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Untuk melihat  $t_{tabel}$  dalam pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat bebas atau *degree of* dari spss bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan PT. Allesia International Balikpapan. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,651 >  $t_{tabel}$  2,03452 dengan arah negative (di kiri) dan nilai signifikansi sebesar 0,012. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil

dari 0,05.

Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap

**Turnover Intention (Y).** Berdasarkan hasil yang diperoleh dari spss bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan PT. Allesia International Balikpapan. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai thitung sebesar 2,775 > dari ttabel 2,03452 dengan nilai positif (di kanan) dan nilai signifikansi sebesar 0,009. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap

**Turnover Intention (Y).** Berdasarkan hasil yang diperoleh dari spss bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan PT. Allesia International Balikpapan. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai thitung sebesar 4,433 > dari ttabel 2,03452 dengan arah negative (dikiri) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah dari semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini terdapat pengaruh terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan melalui perhitungan dengan program SPSS. Apabila signifikansi < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa model penelitian layak untuk digunakan sebagai model pengujian dalam penelitian. Sebaliknya, apabila signifikansi > 0,05 maka model tidak layak untuk digunakan sebagai model pengujian dalam penelitian.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 37 (tiga puluh tujuh) dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4, sehingga diperoleh:

1.  $df(\text{pembilang}) = 4 - 1 = 3$
  2.  $df(\text{penyebut}) = 637 - 4 = 33$
- Ftabel = 2,89

Hasil pengujian statistik F, yang dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
	Sum of Model Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,916	3	1,639	9,350	,000
Residual	5,784	33	,175		
Total	10,700	36			

a. Dependent Variable: Turnover (Y)  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2)

Sumber: Data di olah SPSS 25.0

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) Terhadap Turnover Intention (Y)

Hipotesis empat dari analisis linear berganda, dimana diperoleh nilai Fhitung sebesar 9,350 > Ftabel 2,89 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP 261  
TURNOVER INTENTION BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN PT. ALLESIA  
INTERNATIONAL

Oleh : Hermin Nainggolan, Siti Patimah, Dinar Afidah Pravita Putri

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan, pada variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Allesia InternaionalBalikpapan. Sehingga dengan demikian gaya kepemimpinan yang baik pada sebuah perusahaan akan menurunkan tingkat *turnover* pada sebuah perusahaan.
2. Perolehan hasil pengelolaan data dapat disimpulkan, pada variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dengan demikian beban kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif pada tingginya tingkat *turnover* pada sebuah perusahaan.
3. Hasil pengelolaan pada variabel kompensasi (X3) berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dengan demikian kompensasi yang baik akan membuat tingkat *turnover* pada perusahaan menjadi menurun.
4. Berdasarkan (Uji-F) diketahui  $F_{hitung} (9,350) > F_{tabel} (2,89)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Concept & Indicator : Human Resources Management*. DEEPUBLISH.
- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Ayuningtyas, F., & Nugraha, H. S. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Buruh Di Kabupaten Kudus (Studi Kasus Pada PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi) compensation , job insecurity and turnover intention*. 1-6.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hermin Nainggolan, dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Implementasi*. CV. Eureka Media Aksara, 79.
- Husein Umar. (2017). *Metode Penelitian Unuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.
- Kasmir. (2019). *Pengaruh Manajemen Keuangan (Edisi Pert)*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mediasi, S. V. (2021). *Jurnal Tata Sejuta*. 7(1), 1-19.
- Nainggolan, H., Gunawan, A., Tinggi Ilmu Ekonomi, S., Mayor Pol Zainal Arifin, jl, Rejo, S., & Tengah, B. (2021). *Enrichment: Journal of Management is Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0) Enrichment: Journal of Management Effect Of Work Stress, Workload, and Job Satisfaction on Employees' Turnover Intent. Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 972-978.
- Robbins, S. and M. C. (2018). *Manajemen (jilid 1 ed)*. Erlangga.
- Saklit, I. W. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intens Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. Jurnal Manajemen*, 21(3), 472. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.263>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137-146. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.995>