



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Departemen *Quality* PT Pharos Indonesia)

Maspuroh^{1*}, Koen Hendrawan²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: maspuroh11@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia 12260

^{*}Penulis korespondensi

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Leadership Style, Workload, and Work Environment on Turnover Intention in employees of the Quality Department of PT. Pharos Indonesia. Turnover Intention is understood as the tendency of employees to leave the organization, which can have an impact on the company's operational effectiveness and stability. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression method to test the relationship between variables. The sampling technique was carried out by non-probability sampling with a saturated sampling method, involving the entire population of 30 respondents. The research instrument was in the form of a Likert scale questionnaire, and the data obtained was processed using Microsoft Excel 2016 and SPSS version 26. The results of the analysis show that Workload has a positive and significant effect on Turnover Intention. These findings indicate that increased workload can drive employee intent to leave the company. In contrast, Leadership Style and Work Environment did not show a significant influence on Turnover Intention. The implications of these results emphasize the importance of effectively managing workloads as an employee retention strategy. This research makes a practical contribution to human resource management, especially in the pharmaceutical industry sector, to design more adaptive and sustainable work policies. In addition, the results of this study can be a reference for follow-up studies that want to explore other variables that have the potential to influence Turnover Intention in the context of modern organizations.*

Keywords: *Leadership Style; Regresi Berganda; Turnover Intention; Work Environment; Workload*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan Departemen Quality PT. Pharos Indonesia. Turnover Intention dipahami sebagai kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang dapat berdampak pada efektivitas operasional dan stabilitas perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, melibatkan seluruh populasi sebanyak 30 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner berskala Likert, dan data yang diperoleh diolah menggunakan Microsoft Excel 2016 serta SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja dapat mendorong intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Implikasi dari hasil ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja secara efektif sebagai strategi retensi karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam sektor industri farmasi, untuk merancang kebijakan kerja yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi lanjutan yang ingin mengeksplorasi variabel lain yang berpotensi memengaruhi Turnover Intention dalam konteks organisasi modern.

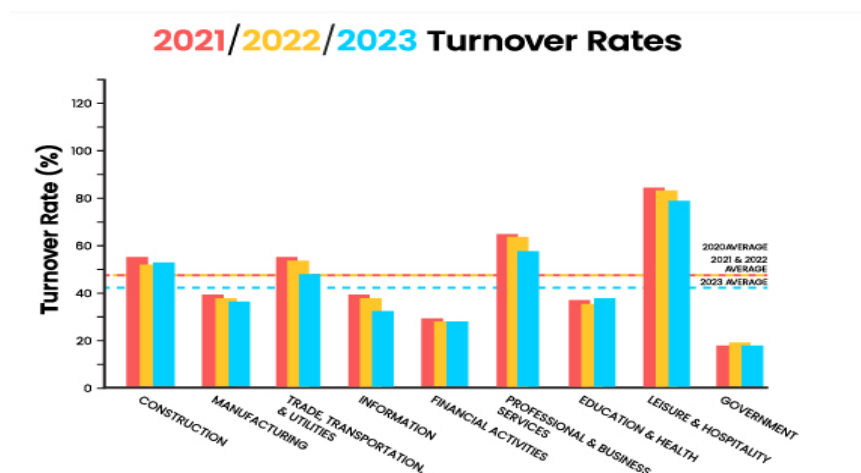
Kata Kunci: Beban Kerja; Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Regresi Berganda; *Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan komponen penting bagi keberhasilan perusahaan. MSDM bertanggung jawab untuk memantau keterampilan dan keahlian karyawan serta menciptakan perilaku yang mendukung untuk memastikan kinerja

karyawan yang optimal. Pada dasarnya tujuan perusahaan merupakan pernyataan visi dan misi yang ditujukan untuk mencapai keuntungan yang diinginkan dan menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya bergantung pada kemampuan pemimpinnya dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya, organisasi selalu membutuhkan orang-orang yang berdedikasi tinggi dan profesional yang dapat memberikan kontribusi berarti bagi perusahaan.

Turnover dapat terjadi di berbagai bidang atau industri, baik yang bersifat formal maupun informal, dan bahkan di berbagai jenis pekerjaan, salah satunya yaitu industri manufaktur. Berikut data Biro Statistik Tenaga Kerja dari tiga tahun terakhir pada beberapa industri.



Gambar 1. Grafik Tingkat *Turnover* Berdasarkan Industri.
Sumber: Bureau of Labor Statistics (2025).

Dari data statistik diatas, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* di industri manufaktur pada tahun 2021 sebesar 40%, tahun 2022 sebesar 39% dan tahun 2023 sebesar 37% (BLS, 2025). Dari hasil tersebut terdapat penurunan persentase dari tahun ke tahun tetapi belum termasuk kategori ideal, karena menurut Gallup, tingkat *turnover* karyawan yang ideal adalah tidak lebih dari 10% per tahun. Tingkat *turnover* yang lebih tinggi dari itu dianggap tinggi dan dapat berdampak negatif pada perusahaan. Sehingga, perusahaan tetap perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan, memastikan lingkungan kerja yang positif, dan meningkatkan retensi karyawan.

PT Pharos Indonesia merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di industri farmasi, khususnya dalam pembuatan obat-obatan dan produk kesehatan lainnya. Sebagai sebuah perusahaan, PT Pharos Indonesia juga tidak terlepas dari masalah *turnover* karyawan. Berikut data *turnover* karyawan PT Pharos Indonesia pada periode tahun 2022-2024.

Tabel 1. Data *Turnover* PT Pharos Indonesia Periode 2022-2024.

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Masuk Karyawan	Jumlah Keluar Karyawan	Jumlah Karyawan Akhir	<i>Turnover</i> (%)
2022	45	3	9	39	21,43%
2023	39	2	7	34	19,18%
2024	34	1	5	30	15,15%

Sumber: PT Pharos Indonesia.

Rumus perhitungan *turnover*:

$$\text{Turnover (\%)} = \frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar}}{(\text{Karyawan Awal} + \text{Karyawan Akhir})/2} \times 100$$

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi di tahun 2022 yaitu sebesar 21,43%. Untuk tahun 2023 persentase *turnover* karyawan sebesar 19,18%. Dan untuk tahun 2024 persentase *turnover* karyawan sebesar 15,15%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya bersifat fluktuatif dan belum menunjukkan pola yang stabil. Meskipun angka *turnover* mengalami penurunan, tingkatnya masih berada di atas batas ideal. Kondisi ini dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti ketidakstabilan tenaga kerja serta meningkatnya biaya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* antara lain gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan berperan penting dalam membentuk motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Krismoko (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin rendah kualitas gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Selain itu, beban kerja juga dapat menjadi pemicu meningkatnya *turnover intention*, karena dapat menimbulkan stres dan kelelahan kerja. Karyawan yang merasa terbebani dengan tugas yang tidak realistis atau berlebihan cenderung mengalami ketidakpuasan kerja dan mencari peluang lain yang lebih seimbang. Penelitian oleh Juleiqa & Indarto (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. yang berarti semakin tinggi tingkat beban kerja, semakin tinggi pula niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Marzuqi (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja

merupakan salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Penelitian oleh Krismoko (2024) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang kurang baik cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk mengundurkan.

Namun demikian, beberapa hasil penelitian lainnya justru menunjukkan temuan yang berbeda. Ferdiansyah & Hendratni (2024), misalnya, menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini didasarkan pada pandangan karyawan yang menilai bahwa gaya kepemimpinan bukan merupakan faktor utama dalam keputusan mereka untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja belum cukup kuat memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, Jannah & Laili (2024) juga menemukan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Dengan mempertimbangkan berbagai temuan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Keinginan (*Intention*) merupakan hasrat yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Di sisi lain, *turnover* mengacu pada proses di mana seorang karyawan dengan kemauan sendiri memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya atau beralih ke posisi lain di tempat berbeda. Dengan demikian, *turnover intention* adalah kondisi di mana seorang pekerja mempunyai keinginan atau kecenderungan yang dilakukan dengan disengaja untuk mencari peluang kerja baru di organisasi lain (Oley *et al.*, 2023).

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Menurut Sutrisno (2023) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk

melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah kumpulan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan dan harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditetapkan (Hak *et al.*, 2024). Menurut Mahawati *et al.*, (2021) beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan atau tempat kerja seorang karyawan, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Wulandari *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal atau elemen yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi organisasi atau perusahaan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

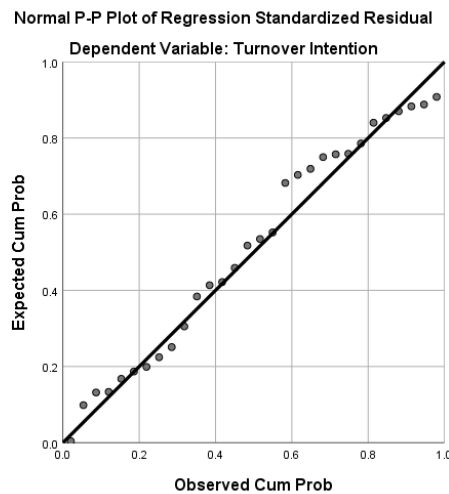
Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen *Quality* PT. Pharos Indonesia sebanyak 30 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, semua karyawan yang termasuk dalam populasi, sebanyak 30 orang, digunakan sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi kepustakaan. Penelitian ini dilakukan pada PT Pharos Indonesia yang berlokasi di Jl. Limo No. 40, RT. 08/RW. 10, Grogol Selatan, Kecamatan Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal *P-Plot* Variabel *Turnover Intention*.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 26.

Pada gambar 1 dilihat hasil *output* SPSS *Normal P-P Plot*, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Jadi dapat dikatakan bahwa data pada variabel penelitian ini berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika *Asymp.Sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika *Asymp.Sig (2-tailed)* $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72512733
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.080
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
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: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 26.

Berdasarkan 1 terlihat bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*.

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.530	1.888
	Beban Kerja	.918	1.090
	Lingkungan Kerja	.562	1.778
a. Dependent Variable: Turnover Intention			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 26.

Hasil dari *output* SPSS *Coefficients* adalah tidak terdapat multikolinearitas berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan (X_1)

Tolerance : $0,530 > 0,1$

VIF : $1,888 < 10$

Beban Kerja (X_2)

Tolerance : $0,918 > 0,1$

VIF : $1,090 < 10$

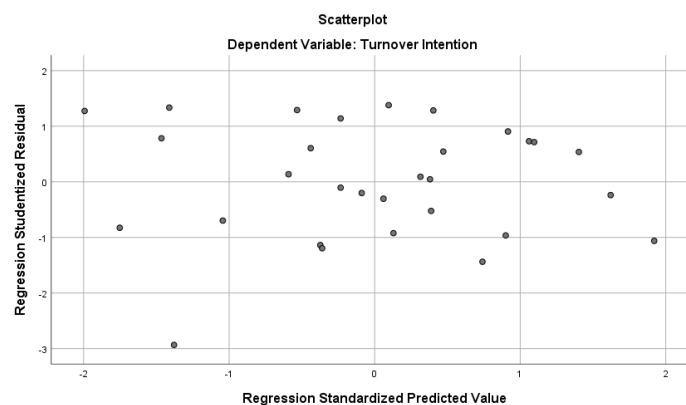
Lingkungan Kerja (X_3)

Tolerance : $0,562 > 0,1$

VIF : $1,778 < 10$

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 26.

Pada gambar 2 diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (*Turnover Intention*) dan tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Titik-titik ini menyebar menjauh dari titik-titik yang lain mengindikasikan bahwa adanya data observasi yang sangat berbeda dengan data penelitian lainnya. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Alat Analisis Data

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Pearson.

		Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Turnover Intention
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	-.246	.651**	-.186
	Sig. (2-tailed)		.190	.000	.325
	N	30	30	30	30
Beban Kerja	Pearson Correlation	-.246	1	-.047	.563**
	Sig. (2-tailed)	.190		.804	.001
	N	30	30	30	30
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.651**	-.047	1	-.015
	Sig. (2-tailed)	.000	.804		.936
	N	30	30	30	30
Turnover Intention	Pearson Correlation	-.186	.563**	-.015	1
	Sig. (2-tailed)	.325	.001	.936	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 26

Untuk memudahkan interpretasi kekuatan hubungan antara dua variabel, berikut adalah kriteria analisis koefisien korelasi yang digunakan:

Tabel 5. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat/Sedang
0,20 – 0,399	Rendah/Lemah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah/Sangat Lemah

Sumber: Sugiyono (2023)

Berdasarkan tabel 4 maka dapat diperoleh hasil hubungan satu sama lain tiap variabel adalah sebagai berikut:

Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dengan *Turnover Intention* (Y) : (r = -0,186 : Sig = 0,325)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan *Turnover Intention* sebesar -0,186 dapat disimpulkan bahwa hubungan negatif sangat

rendah/sangat lemah. Peningkatan dalam gaya kepemimpinan cenderung sedikit mengurangi *turnover intention*, namun pengaruhnya sangat kecil.

Nilai signifikansi $0,325 > 0,05$, sehingga hubungan tidak signifikan secara statistik.

Variabel Beban Kerja (X_2) dengan *Turnover Intention* (Y) : ($r = 0,563$: $\text{sig} = 0,001$)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hubungan antara variabel Beban Kerja dengan *Turnover Intention* sebesar 0,563 dapat disimpulkan bahwa hubungan positif cukup kuat/sedang. Peningkatan beban kerja cenderung diikuti dengan peningkatan *turnover intention*.

Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik.

Variabel Lingkungan Kerja (X_3) dengan *Turnover Intention* (Y) : ($r = -0,015$: $\text{sig} = 0,936$)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention* sebesar -0,015 dapat disimpulkan bahwa Hubungan negatif sangat rendah/sangat lemah atau hampir tidak ada hubungan.

Nilai signifikansi $0,936 > 0,05$, sehingga hubungan tidak signifikan secara statistik.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.355	4.257		.788	.438
Gaya Kepemimpinan	-.033	.071	-.104	-.469	.643
Beban Kerja	.284	.088	.541	3.212	.003
Lingkungan Kerja	.054	.150	.078	.363	.720

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 26

Dari data tabel 5 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$TI = 3,355 - 0,033 GK + 0,284 BK + 0,054 LK + e$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Konstanta sebesar 3,355, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja nilainya 0 maka *Turnover Intention* bernilai 3,355. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan bernilai negatif yaitu sebesar -0,033. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan, maka nilai variabel *Turnover Intention* akan menurun sebesar 0,033 atau 3,3% satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Koefisien regresi variabel Beban Kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,284. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 pada variabel Beban Kerja, maka nilai variabel *Turnover*

Intention akan meningkat sebesar 0,284 atau 28,4% dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,054. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 pada variabel Lingkungan Kerja, maka nilai variabel *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,054 atau 5,4% dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinan (*Adjusted R²*).

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.568 ^a	.323	.245	1.822	2.601

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 26

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Namun jika variabel independen lebih dari satu maka digunakan *Adjust R Square*. Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa nilai Koefisien Determinan/Kd/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,245 artinya sebesar 24,5% dari nilai *Turnover Intention* dipengaruhi variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 75,5% (100% - 24,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-T)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji-T).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.355	4.257		.788	.438
	Gaya Kepemimpinan	-.033	.071	-.104	-.469	.643
	Beban Kerja	.284	.088	.541	3.212	.003
	Lingkungan Kerja	.054	.150	.078	.363	.720

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil uji t adalah sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan (X_1): T_{hitung} Gaya Kepemimpinan (-0,469) < T_{tabel} (1,706), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sig. Gaya Kepemimpinan (0,643) > alpha (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa keputusan karyawan

untuk keluar atau bertahan tidak dipengaruhi oleh bagaimana gaya kepemimpinan atasan mereka.

Beban Kerja (X_2): T_{hitung} Beban Kerja (3,212) < T_{tabel} (1,706), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sig. Gaya Kepemimpinan (0,003) > alpha (0,05), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel Beban Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan.

Lingkungan Kerja (X_3): T_{hitung} Lingkungan Kerja (0,363) < T_{tabel} (1,706), maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Sig. Lingkungan Kerja (0,720) > alpha (0,05), maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X_3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja bukan menjadi alasan utama karyawan berniat keluar dari perusahaan dalam penelitian ini.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di Departemen *Quality* PT Pharos Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferdiansyah & Hendratni (2024), serta Kristiyanto & Khasanah (2021), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Beban Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di Departemen *Quality* PT Pharos Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anisa *et al.*, (2023) dan Ningtyas & Liana (2024) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi cenderung memicu stres dan kelelahan yang mendorong keinginan untuk meninggalkan pekerjaan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di Departemen *Quality* PT Pharos Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jannah & Laili (2024), serta Asmi *et al.*, (2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Departemen *Quality* PT Pharos Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Departemen *Quality* PT Pharos Indonesia. Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Departemen *Quality* PT Pharos Indonesia. Lingkungan Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Departemen *Quality* PT Pharos Indonesia.

Saran

Saran untuk Peneliti Selanjutnya: Untuk mahasiswa yang ingin melakukan penelitian atau riset di tempat yang sama, maka disarankan untuk menambah atau mengganti variabel yang sebelumnya telah digunakan. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu departemen dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas lokasi penelitian ke departemen lain atau perusahaan sejenis serta meningkatkan jumlah sampel agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasi.

Saran untuk PT. Pharos Indonesia: Perusahaan perlu segera mengambil langkah-langkah strategis untuk meninjau dan mengelola beban kerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kembali distribusi beban kerja agar lebih seimbang dan sesuai dengan kapasitas masing-masing departemen. Hal ini dapat dilakukan melalui pembagian tugas yang lebih adil antar karyawan untuk menghindari kelebihan tugas pada individu tertentu, serta penambahan jumlah tenaga kerja jika beban kerja sudah melampaui kapasitas yang wajar. Untuk gaya kepemimpinan, perusahaan dapat mempertahankan gaya kepemimpinan saat ini, tetapi tidak perlu menjadikannya prioritas utama dalam strategi untuk mengurangi *Turnover Intention*. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*, perusahaan tetap disarankan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja sebagai faktor pendukung dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafafa Publishing.
- 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. *UMMagelang Conference Series*, 563–569.
- Asmi, U., Hazmi, S., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., Mercu Buana Yogyakarta, U., Sleman, K., & Daerah Istimewa Yogyakarta, P. (2024). *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production E-Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Appelhouse*. Ulul Asmi & Shadrina Hazmi-Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2(2), 861–871.
- Ferdiansyah, O., & Hendratni, T. W. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban. 5(6), 349–361.
- Hak, M. R. J., Fitriani, L. K., & Arraniri, I. (2024). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan Fajar Toserba Talaga. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7(1), 28–36.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Jannah, A. N., & Laili, C. N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention (Studi kasus Departemen Ring Frame PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 7(1), 28–37.
- Juleiqa, S., & Indarto, M. R. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, job insecurity, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan industri pengolahan susu kambing Etta Indotama. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(1), 27–44.
- Krismoko, K. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 3(2), 126–138. <https://doi.org/10.58344/locus.v3i2.2450>
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh beban kerja, job insecurity dan gaya kepemimpinan. *JIMMBA Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(September), 1–16.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Ningtyas, D. L., & Liana, L. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention (Studi pada BPR Arto Moro Kota Semarang). *The Influence of Leadership Style, Job Stress and Workload on Turnover Intention (Study at BPR Arto Moro, Semarang City)*.
- Oley, S., Tewal, B., Dotulong, L., Maria Oley, S., Tewal, B., Dotulong, L. O., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Study on Manado Quality Hotel employees. 11(1), 666–677.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. KENCANA.