

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT. LING YUN MEDIA
(Skripsi)**

Oleh:

**MONIKA PUSPA SARI
(1916051064)**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT LING YUN MEDIA

Oleh

MONIKA PUSPA SARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Ling Yun Media. *Turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang dapat berdampak pada efektivitas dan produktivitas perusahaan. Faktor yang diduga memengaruhi *turnover intention* di antaranya adalah gaya kepemimpinan dan beban kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas karyawan, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja yang mendorong keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ling Yun Media dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Ling Yun Media.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Turnover Intention, Karyawan, PT Ling Yun Media.

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT LING YUN MEDIA.

By

MONIKA PUSPA SARI

This study aims to analyze the influence of leadership style and workload on employee turnover intention at PT Ling Yun Media. Turnover intention refers to employees' desire or tendency to leave an organization, which can negatively affect the company's effectiveness and productivity. Factors that are presumed to influence turnover intention include leadership style and workload. An effective leadership style can create a conducive work environment and enhance employee loyalty, while excessive workload can lead to work-related stress that encourages employees to leave the company. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees of PT Ling Yun Media, with a sample of 37 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance (SPSS). The results indicate that leadership style has a negative and significant effect on turnover intention. Workload has a positive and significant effect on turnover intention. Simultaneously, leadership style and workload have a significant effect on turnover intention among employees of PT Ling Yun Media.

Keywords: Leadership Style, Workload, Turnover Intention, Employees, PT Ling Yun Media.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT. LING YUN MEDIA
(Skripsi)**

Oleh:

**MONIKA PUSPA SARI
(1916051064)**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Hubungan Internasional
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA
PT LING YUN MENDIA**

Nama Mahasiswa : **Monika Puspa Sari**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1946061014

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



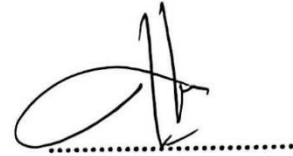
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

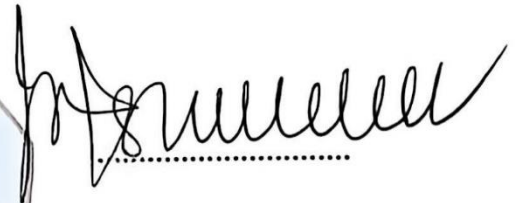
MENGESAHKAN

1. Komisi Penguji

Ketua : **Dr.Nur Efendi S.Sos., M.Si.**



Penguji Utama: **Prasetya Nugeraha S.A.B., M. Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.

NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **18 Juni 2026**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 18 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Monika Puspa Sari
NPM 1916051064

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Monika Puspa Sari, lahir di Boyolali pada tanggal 25 Desember 2000, sebagai anak pertama dari pasangan Bapak Darto dan Ibu Rolina Lerti Gultom. Perjalanan pendidikan penulis dimulai dari TK Bina Terampil dan penulis menyelesaikan pendidikan pertama tersebut pada tahun 2006. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan dasar di SDN 1 Ciruas dan lulus pada tahun 2012. Kemudian, penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP N 1 Ciruas dan menyelesaikan pendidikan tersebut pada tahun 2016. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan menengah atas di SMA N 1 Ciruas dan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, penulis diterima di jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama masa perkuliahan, penulis aktif pada kegiatan kampus

MOTTO

‘Distance, Silence, Peace ‘

‘ Do what you can, with what you have, where you are’

- Theodore Roosevelt -

PERSEMBAHAN

Puji Syukur kupanjatkan kepada Allah SWT, Tuhan yang Maha Kuasa dan Maha Pemurah, yang telah memberikan kesempatan dan kemampuan kepada saya untuk menyelesaikan Penelitian ini, segala puji hanya milikmu ya Allah.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada :

Orang tua tersayang,

Bapak Darto dan Ibu Rolina Lerti Gultom

Terima kasih atas segala hal yang telah diberikan kepada penulis. Penulis tidak mungkin bisa membalas semua jasa dan kebaikan bapak dan ibu. Semoga karya ini dapat mengukir kebanggaan di hati kalian Atas segala cinta dan pengorbanan yang kalian berikan

Adek – adek tersayang

Terima kasih karena telah menemani penulis dengan sikap adek – adek tersayang. Terima kasih selalu menolong penulis kapan pun dan dimana pun. Semoga karya ini dapat mengukir kebanggan di hati kalian atas segala cinta dan kasih sayang yang kalian berikan.

Keluarga tersayang

Terima kasih karena selalu mendukung penulis untu selalu berada di arah kebenaran. Penulis tidak mungkin bisa membalas semua jasa dan kebaikan keluarga besar.

Terimakasih untuk

Almamater Tercinta, Universitas Lampung

SANWACANA

Puji Syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Ling Yun Media” dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Lampung.

Dalam proses penulisan skripsi ini terjadi banyak hambatan baik yang datang dari luar dan dari dalam diri penulis. Penulisan skripsi ini pun tidak lepas dari bimbingan dan bantuan serta petunjuk dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP., M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

7. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan dosen penguji. atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi hingga jurnal. Semoga bapak senantiasa dalam lindungan-Nya, diberikan kemudahan dalam setiap urusannya dan diberikan rahmat-Nya atas kebaikan berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Dr. Nur Efendi S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi hingga jurnal. Semoga bapak senantiasa dalam lindungan-Nya, diberikan kemudahan dalam setiap urusannya dan diberikan rahmat-Nya atas kebaikan berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi.
10. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bantuan, bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi. Seluruh Mahasiswa Universitas Lampung
11. Kedua orang tua penulis, Bapak Darto dan Ibu Rolina Lerti Gultom, yang telah memberikan dukungan dan doa selama perjalanan hidup penulis. Walaupun banyak hal yang terjadi, penulis sangat menyayangi Bapak dan Ibu. Terima kasih atas segala bentuk dukungan dan kasih sayang yang telah diberikan. Semoga kita tetap bahagia dan banyak hal baik yang bisa kita rasakan bersama.
12. Terima kasih kepada keluarga besar dari pihak mamah dan ayah yang telah mendukung dan memberi doa selama perjalanan hidup penulis.

13. Terima kasih kepada Yasmin Uliatami Adzani karena tkehadirannya membuat penulis merasa semangat untuk senantiasa semangat dalam menjalani hidup ini.
14. Terima kasih keapada adek – adek tersayang karena selalu senantiasa mendukung dan menemani penulis.
15. Terima kasih keada Adelia Safitri yang selalu menemani penulis dari masa kecil hingga saat ini dan terus mendukung penulis.
16. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan sejak awal perkuliahan, Abinila 19. Terima kasih atas dukungan, doa, dan kebahagiaan yang selama ini kalian berikan. Semoga banyak hal baik yang bisa kita rasakan kedepannya.
17. Kepada sahabat terbaik dan seperjuangan, Pragita, Annistia, Murni, Talitha. Terima kasih banyak atas segala dukungan, bantuan, dan doa yang selama ini diberikan. Masih ada banyak hal yang bisa kita capai, semoga segala mimpi kita bisa terwujud dan banyak hal baik yang bisa kita rasakan.
18. Kepada sahabat terbaik sejak lama, Amel, Wulan, Ria, Sandra, Nabila, Indri terima kasih banyak atas segala dukungan, doa, dan selalu menemani penulis dalam banyak hal. Semoga persahabatan ini semakin erat dan banyak kebahagiaan yang bisa kita rasakan.
19. Kepada seluruh teman-teman terbaik penulis, Zee, Archi, Buna, Wangga, Yung, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih banyak atas dukungan, doa, dan waktu yang selama ini diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan Sarjana ini.

DAFTAR ISI

I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Pengertian Kepemimpinan	7
2.2.1 Teori Kepemimpinan	7
2.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan	9
2.2.3 Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan	10
2.2.3 Indikator Kepemimpinan.....	13
2.2 Pengertian Perilaku Organisasi	14
2.2.1 Model Perilaku Organisasi	15
2.3 Pengertian Job Demand – Resources.....	16
2.3.1 Pengertian Job Demand.....	17
2.3.2 Dimensi Job Demand	17
2.3.3. Aspek Job Demand.....	18
2.3.4 Pengertian Job Resources	19
2.3.5. Dimensi Job Resources	19
2.4 Pengertian Beban Kerja	20
2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	21
2.4.2 Jenis – Jenis Beban Kerja	23
2.4.3 Indikator Beban Kerja	24
2.5 Pengertian Turnover Intention.....	25
2.5.1 Jenis Turnover Intention	27
2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	28
2.5.3 Indikator Turnover Intention	30
2.6 Penelitian Terdahulu	31
2.7 Kerangka Pemikiran	36

2.8 Hipotesis Penelitian.....	37
METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis dan Metode Penelitian.....	39
3.1.1 Variabel Penelitian	40
3.2 Sumber Data	41
3.2.1 Data Primer.....	41
3.2.2 Data Sekunder	41
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3.1 Kuesioner.....	42
3.3.2 Observasi	42
3.3.3 Dokumentasi.....	42
3.4 Skala Pengukuran.....	43
3.5 Populasi dan Sampel.....	43
3.5.1 Populasi	44
3.5.2 Sampel	44
3.6 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	45
3.6.1 Definisi Konseptual Variabel	45
3.6.2 Definisi Operasional Variabel	46
3.7 Teknik Pengujian Instrumen	50
3.7.1 Uji Validitas	50
3.7.2 Uji Realibilitas.....	51
3.8 Teknik Analisis Data.....	52
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
3.8.2 Analisis Uji Klasik	53
3.9 Uji Hipotesis	54
3.9.1 Uji t Statistik (Uji Parsial)	55
3.9.2 Uji Statistik F (Simultan)	56
3.9.3 Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)	57
IV PEMBAHASAN.....	59
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	59
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	60
4.2.1 Analisis Statistik Responden	60

4.2.2 Analisis Deskriptif	63
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	68
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	68
4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	70
4.3.3 Hasil Uji Heteroskedatitas	71
4.4 Hasil Analisis Regresi Linear.....	72
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	74
4.5.1 Hasil Uji t (Parsial)	74
4.5.2 Uji f (Simultan)	76
4.5.3 Hasil Uji R ²	77
4.6 Pembahasan.....	78
4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention.....	78
4.6.2 Pengaruh Beban kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	79
4.6.3 Pengaruh Gaya kepemimpinan dan beban kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	79
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1 KESIMPULAN	81
5.2 SARAN.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Perilaku Organisasi	15
Gambar 2. 2 <i>Faktor – Faktor yang Memengaruhi Trunover Intention dan Proses Terjadinya Trunover</i>	29
Gambar 2. 3 Bagan Kerangka Pemikiran	37
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	69
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3. 1 <i>Skala Likert</i>	43
Tabel 3. 2 <i>Definisi Operasional</i>	46
Tabel 4. 1 Berdasarkan Usia	61
Tabel 4. 2 Berdasarkan Unit Kerja.....	62
Tabel 4. 3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4. 4 Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4. 5 <i>Instrumen Skala Likert</i>	64
Tabel 4. 6 <i>Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)</i>	64
Tabel 4. 7 <i>Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Beban Kerja (X2)</i>	65
Tabel 4. 8 <i>Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Turnover Intention (Y)</i>	67
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test	70
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linear.....	72
Tabel 4. 12 Hasil Uji t (Parsial).....	75
Tabel 4. 13 <i>Hasil Uji f (simultan)</i>	76
Tabel 4. 14 Hasil Uji R ²	77

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan perekonomian global yang semakin kompetitif seperti sekarang ini mengharuskan organisasi untuk menerapkan sebuah formulasi terbaik terhadap pengelolaan karyawan mereka. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) ini menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada peranan SDM yang dimilikinya. Pesatnya perkembangan dunia bisnis dewasa ini menyebabkan timbulnya persaingan yang ketat di dalamnya. Perusahaan akan bersaing satu sama lainnya untuk mencari laba, oleh sebab itu perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi dan manajemen yang baik dan efektif, sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas dan berkompeten. sumber daya terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM dikatakan sumber daya yang penting karena merupakan penentu untuk keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan.

Manajemen SDM adalah aktivitas yang penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan perlu mengatur SDM untuk mencapai tujuannya dengan efektif serta senantiasa menjaga dan menciptakan kondisi yang nyaman dan bergairah dalam bekerja. Hal inilah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai aset terbesar perusahaan. Perusahaan tidak hanya memandang karyawan hanya sebagai modal atau biaya, tetapi karyawan dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan kompetitif perusahaan. Karyawan sangat berharga bagi

perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak

dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*) (Imaniar dan Lilik Indayani, 2024).

Semakin banyak organisasi yang menyadari pentingnya peran sumber daya manusia dalam menjaga kelangsungan hidup mereka. Sebagai hasilnya, sumber daya manusia menjadi elemen krusial yang diperlukan oleh organisasi atau bisnis, besar atau kecil, untuk meraih kesuksesan dan mencapai tujuannya. Peranannya yang vital, sumber daya manusia memerlukan perhatian khusus agar tujuan organisasi tercapai. (Lu'luatuwwafiroh, dkk 2025). Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus memperhatikan dan merawat karyawan dengan baik, memastikan mereka memiliki kualifikasi yang tepat dan mencegah keinginan untuk pindah atau meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) akibat kurangnya perhatian dari pihak perusahaan (Septiari & Unud, 2016).

Fenomena *turnover intention* menjadi perhatian di Indonesia karena dalam 2 tahun ini yang dilakukan oleh survei populix bertajuk Working Trend, bahwa gen milenial membutuhkan 3-5 tahun untuk mencari pekerjaan baru sedangkan gen Z butuh waktu sekitar 1-2 tahun untuk mencari pekerjaan baru (Wibowo, 2024). Menurut Aon 2024 Salary Increase and *Turnover* Study, melibatkan 950 perusahaan di enam negara Asia Tenggara, ditemukan bahwa Indonesia menjadi posisi tertinggi dengan tingkat *attrition* 20,8 % sepanjang 2024. Direktur Bina Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kementerian Ketenagakerjaan, Siti Kustiati. Ia menyebutkan bahwa beberapa perusahaan di sektor industri menghadapi tingkat *turnover* karyawan hingga 75 persen

hanya dalam waktu kurang dari satu tahun (Rawi, 2024). Gen Z cenderung berganti pekerjaan dalam periode waktu yang paling singkat (1-3 bulan) (31,82%) dibandingkan dengan Gen X dan Gen Y. Dikutip dari situs Prachachat, Dr. Thitima Chaimongkol, Peneliti, Ahli Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pendiri Researcher Thailand, menemukan masalah tingkat '*turnover*' pekerja Gen Z yang tinggi.

PT Ling Yun Media didirikan pada tahun 2020 yang bergerak dalam bidang *broadcaster/digital* terletak pada Jl. H.R. Rasuna Said Kav. X-2 No. 4 Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Perusahaan ini menyediakan jasa pemasaran *digital* atau kreatif yang membantu brand menjangkau audiens melalui strategi branding seperti *live streaming* kepada *talent/influencer* yang menggunakan *platform* sosial media berupa *TikTok*, dengan berisi 85% anggota organisasinya merupakan Gen Z. Perusahaan di sektor media menghadapi tantangan besar terkait retensi karyawan. Pergantian tenaga kerja (*turnover*) yang tinggi tidak hanya menimbulkan biaya perekrutan dan pelatihan ulang, tetapi mengganggu kontinuitas produksi konten, hubungan klien, dan inovasi organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (niat karyawan untuk keluar) agar dapat merancang kebijakan retensi yang efektif (Hyeoneui dan Eun Gyung, 2021).

Perilaku tersebut merupakan hak bagi setiap individu dalam menentukan pilihannya, bisa saja seorang karyawan keluar dari perusahaan tempat ia bekerja untuk mendapatkan kesempatan yang jauh lebih baik di tempat lain. Kemauan karyawan untuk berpindah atau keluar juga bisa disebabkan jika karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan yang sekarang belum dapat memenuhi segala kebutuhannya (Ningtyas dan Lie Liana, 2024). Biasanya, tingkat *turnover* dalam organisasi dan perusahaan sekitar 10%. Namun, ketika generasi ini memasuki usia kerja, jumlah ini melonjak menjadi 12-15% (Pritiwi, Putri 2025). Kemauan karyawan untuk resign dari perusahaan dapat memberikan dampak yang merugikan. Kerugian tersebut meliputi terciptanya ketidakstabilan dalam kondisi tenaga kerja, penurunan produktivitas, serta suasana kerja yang kurang mendukung. Karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, sehingga kenyamanan mereka di tempat kerja menjadi sangat penting. Karyawan merasa diperhatikan dan maksimal dengan pekerjaan mereka, mereka akan memberikan kontribusi yang seimbang bagi perusahaan (Nathania & Wijaya, 2024). Dua variabel yang sering ditemukan berpengaruh kuat terhadap *turnover intention* adalah gaya kepemimpinan dan beban kerja.

Kepemimpinan, sebagai elemen krusial dalam manajemen, mencakup pengaruh

sosial pemimpin dalam membimbing anggota organisasi menuju pencapaian tujuan. Ada berbagai gaya kepemimpinan, termasuk otokratis, transformasional, *laissez-faire*, dan demokratis, yang perlu disesuaikan dengan situasi dan tingkat kematangan anggota (Mardiani et al., 2023). Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah gaya kepemimpinan *transformasional* yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin sangat dihormati, dihargai, disegani, mampu memotivasi, mampu menjadi *role model* (panutan) dan sangat dipercaya oleh karyawannya. (Pramita, Ayu dan Christian Hendramotko, 2021) Gaya kepemimpinan yang *transformasional*, suportif, dan partisipatif sering dikaitkan dengan tingkat *turnover intention* yang lebih rendah karena gaya tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perasaan dukungan sosial karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan otoriter atau tidak suportif cenderung meningkatkan niat keluar. Temuan ini konsisten pada berbagai industri, termasuk sektor jasa dan teknologi. (Hayes, L. D., dkk., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Krismoko (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap resistensi, yang berarti semakin rendah kualitas gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rifki Suwaji dkk, 2022) Gaya kepemimpinan *transformasional* terbukti dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan dan rendahnya *turnover intention* terhadap karyawan. Keterlibatan ini menciptakan rasa memiliki dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja dan keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Dalam kerangka psikologis organisasi, hal ini dikenal sebagai *organizational embeddedness*, yaitu sejauh mana individu merasa terhubung dengan budaya, nilai, dan hubungan sosial di lingkungan kerja. (Suwaji, Rifki, dkk, 2025).

Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang terlalu berlebihan sehingga mengakibatkan *overstress* sedangkan tingkat pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan karyawan merasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. (Hafizah, Yeni dan Kiswanul Arifin, 2024) Dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* diantaranya beban kerja sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover intention*

karyawan, hal itu sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irvianti & Verina, 2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian dari (Astri Ayu Purwati & Sisilia Maricy, 2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ardhitya, Bimaputra & Parwoto, 2019). Menurut Penelitian dari Yeni Hafizah & Arifin, 2024 ada beberapa faktor yang menyebabkan *turnover intention* dapat terjadi pada karyawan yaitu: Rendahnya gaji karyawan, kondisi tempat kerja yang kurang baik, karyawan yang tidak mendapat promosi, pengaturan kerja yang tidak fleksibel dan tingginya beban kerja karyawan. Salah satunya adalah beban kerja oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan dengan tema Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Ling Yun Media

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT Ling Yun Media?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di PT Ling Yun Media?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT Ling Yun Media?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Ling Yun Media.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Ling Yun Media.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Ling Yun Media.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a) Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap *turnover intention*.
- b) Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat serta mengelola beban kerja karyawan, sehingga dapat menurunkan *turnover intention*.
- b) Bagi penulis, penelitian ini menjadi sarana penerapan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan sekaligus sebagai pengalaman penelitian ilmiah.

II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Robbins (2015:410) dalam Prayudi dkk (2023 : 8) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam pencapaian suatu visi dan tujuan. kepemimpinan adalah seni atau proses untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengkoordinasi, melakukan dorongan, perintah dan bimbingan terhadap seseorang atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan yang antusias tanpa adanya paksaan. (Prayudi dkk, 2023). Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam fungsi manajerial yang bertujuan mempengaruhi dan memotivasi anggota organisasi agar bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan. (Asri, 2023). kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan mengelola hubungan kerja, membangun kolaborasi, serta mengambil keputusan strategis. (Hakim dan Samiyah, 2024). Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang untuk mempengaruhi kelompok organisasi dalam mencapai tujuan bersama secara efisiensi dan optimal.

2.2.1 Teori Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus memahami teori kepemimpinan sebagai acuan dalam sebuah organisasi. Robbins (2003) dalam Tewal (2017), membagi teori mengenai kepemimpinan kedalam empat kategori yaitu:

1. Teori sifat kepemimpinan (*trait theories*) mengidentifikasi enam ciri yang membedakan pemimpin dan bukan pemimpin berfokus pada berbagai sifat dan karakteristik pribadi dikaitkan secara konsisten dengan kepemimpinan yaitu ambisi dan

energi, hasrat untuk memimpin, kejujuran dan integritas (keutuhan), percaya diri, kecerdasan, dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan.

2. Teori Perilaku Kepemimpinan (*behavioral theories*) merupakan teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Teori Kontingensi (*Contingency Theory*) mengatakan bahwa keefektifan kepemimpinan tergantung pada situasi dan lainnya untuk dapat mengisolasi kondisi situasional tersebut. Teori yang termasuk ke dalam teori kontingensi adalah:

- a) *Model Fiedler (The Fiedler Model)* mengemukakan bahwa kinerja kelompok yang efektif bergantung pada padanan yang tepat antara gaya pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan dan tingkat dimana situasi memberikan kendali dan pengaruh kepada pemimpin. Tiga faktor situasional atau dimensi kontingensi yang diidentifikasi oleh Fiedler : (1) hubungan pemimpin-anggota yaitu tingkat kepatuhan, kepercayaan dan rasa hormat anggota terhadap pemimpin ; (2) struktur tugas yaitu tingkat sejauh mana penempatan pekerjaan anggota terstruktur atau tidak terstruktur; dan (3) posisi kekuasaan yaitu tingkat pengaruh seorang pemimpin pada variabel kekuasaan seperti perekrutan, pemecatan, disiplin, promosi dan kenaikan gaji.
- b) Teori Jalur-Tujuan (*Path Goal Theory*) dikembangkan oleh Robert House yang mengambil elemen utama dari penelitian kepemimpinan Ohio State tentang struktur awal dan tanggung rasa, dan teori pengharapan motivasi (the expectancy theory of motivation). Inti dari teori ini adalah bahwa tugas pemimpin untuk membantu bawahan dalam mencapai tujuan dan menyediakan arahan atau dukungan yang dibutuhkan agar tujuan mereka cocok dengan tujuan keseluruhan kelompok atau organisasi. House, mengidentifikasi empat perilaku kepemimpinan yaitu : (1) Pemimpin direktif (*directive leader*) membiarkan bawahannya tahu apa yang diharapkan dari mereka, jadwal kerja yang harus dilakukan, dan memberikan panduan khusus tentang bagaimana menyelesaikan tugas tersebut. ; (2) Pemimpin suportif (*supportive leader*)

ramah dan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan bawahan; (3) Pemimpin partisipatif (*participative leader*) berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil keputusan ; dan (4) Pemimpin berorientasi pada prestasi (*achievement-oriented leader*) menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berkinerja pada tingkat tertinggi.

- c) Model Partisipasi - Pemimpin (*Leader Participation Model*) dikembangkan oleh Victor Vroom dan Phillip Yetton yang berhubungan dengan perilaku kepemimpinan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Menyadari bahwa struktur tugas memiliki berbagai tuntutan untuk kegiatan rutin dan non rutin, mereka berpendapat bahwa perilaku pemimpin harus menyesuaikan diri untuk mencerminkan struktur tugas.

2.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Swatno dan Priansa dalam Nawawi (2021) menyatakan gaya kepemimpinan adalah berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut. Gaya kepemimpinan adalah cara atau pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam perilaku ini termasuk cara pemimpin mengambil keputusan, memberi arahan, memotivasi, serta berinteraksi dengan anggota tim. (Nadia dkk, 2023). Menurut Thoha (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam artian, gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan tersebut digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan didalam memimpin suatu organisasi.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang

pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. gaya kepemimpinan adalah pola perilaku, strategi, ataupun konsep yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin. (Mntatsiroh

dan Suswanti, 2024). Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku khas yang digunakan pemimpin ketika memengaruhi, mengarahkan, dan berinteraksi dengan bawahannya. (Fahmin, dkk, 2023). Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap yang ditunjukkan seseorang secara konsisten untuk mengarahkan suatu kelompok organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

2.2.3 Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Terry (2015:132) dalam Prayudi, dkk (2023) jenis gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi 6 (enam) yaitu:

1. Tipe kepemimpinan pribadi (personal leadership), pada kepemimpinan ini, segala tindakan yang dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Petunjuk ini dilakukan sara lisan atau langsung, perintah dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.
2. Tipe kepemimpinan non pribadi (non personal leadership), pada kepemimpinan ini segala kebijaksanaan yang dilaksanakan oleh bawahan atau media non pribadi baik rencana atau perintah dan juga pengawasan.
3. Tipe kepemimpinan otoriter (authoritarian leadership), pada kepemimpinan ini pemimpin otoriter biasanya bekerja dengan keras, bersungguh-sungguh, sangat teliti dan tertib. Ia akan bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat, tegas dan instruksinya harus ditaati.
4. Tipe kepemimpinan demokratis (democratis leadership), pada kepemimpinan ini pemimpin yang berfikir demokratis akan menganggap dirinya sebagai

bagian dari kelompok dan akan bersama-sama dengan kelompoknya untuk berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama, ini dilakukan agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka dari itu setiap anggota harus ikut serta dalam setiap kegiatan, dalam perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota akan dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

5. Tipe kepemimpinan paternalistik, pada kepemimpinan ini, kepemimpinan didirikan oleh suatu pengaruh yang bersumber dari sifat kebapakan yang dalam hubungannya pemimpin dan tujuannya adalah untuk melindungi atau untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anak-anaknya.
6. Tipe kepemimpinan menurut bakat (indogenous leadership), pada kepemimpinan ini biasanya timbul dari kelompok yang orang-orangnya bersifat informal dimana memungkinkan mereka dapat berlatih dengan adanya sistem kompetisi, sehingga biasanya menimbulkan daya saing dari kelompok bersangkutan dan akan muncul pemimpin yang mempunyai bakat diantara ada dalam kelompok tersebut.

Sedangkan Menurut Rivai (2004) dalam Tewal (2021), terdapat tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter. Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis. Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif.
3. Gaya Kepemimpinan Bebas. Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat

pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

Sedangkan menurut Robbins (2003) dalam Tewal (2021), tipe pemimpin dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Kepemimpinan transaksional (*transactional leader*) yaitu pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. (a) Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian, (b) Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan, (c) Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi, (d) *Laissez-Faire*, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.
2. Kepemimpinan karismatik (*charismatic leadership*) yaitu para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. (a) Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain. (b) Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi, (c). Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan. (d). Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka, (e). Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.
3. Kepemimpinan *transformatif* (*transformational leadership*) yang

mengilhami para pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan bagi organisasi dan yang mampu memiliki pengaruh yang mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Dengan kekuatan kemampuan pribadi mereka, mereka mengubah pengikut mereka dengan meningkatkan rasa kepentingan dan nilai tugas mereka. (a) Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan, (b) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana, (c) Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati, (d) Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Kepemimpinan visioner (*visionary leadership*) adalah kemampuan menciptakan dan mengartikulasi visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan berkembang saat ini.

2.2.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator adalah penjelasan atau petunjuk dari apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kartono dalam Herawati & Ranteallo (2020:5) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi

tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
5. Tanggung Jawab Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional Kemampuan mengendalikan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya.

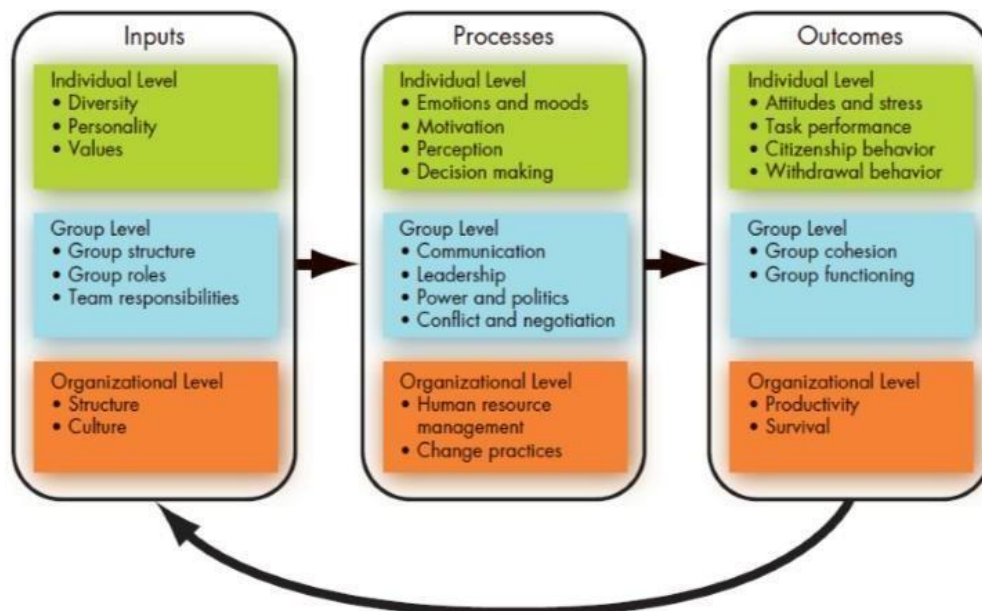
2.2 Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015: 5), perilaku organisasi adalah salah satu ilmu yang mengarah pada efek individu, kelompok, dan struktur perilaku organisasi. Ilmu ini berguna untuk mengimplementasikan pengetahuan serta meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi adalah salah satu ilmu yang berlaku dan mempengaruhi disiplin perilaku, yaitu psikolog yang berusaha mengukur, menjelaskan, dan mengubah perilaku manusia. Sedangkan menurut Wardiah (2016:181) perilaku organisasi merupakan suatu ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam kelompok organisasi yang berhubungan langsung dengan ilmu-ilmu lain

Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku

organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi ini adalah sebuah bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode-metode dari ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi dan psikologi (Prasetyo, 2022)

2.2.1 Model Perilaku Organisasi



Gambar 2. 1 Model Perilaku Organisasi

Sumber : (Robbins & Judge 2018)

Robbins & Judge (2018) mengembangkan model perilaku organisasi yang di dalamnya terdapat tiga jenis variabel, yaitu *inputs*, *processes*, dan *outcomes* pada tingkat analisis (individu, kelompok, dan organisasi). Model yang dikemukakan Robbins & Judge ini menggambarkan bahwa input mengarah ke proses, yang mengarah ke hasil. Model ini juga menunjukkan bahwa hasil dapat mempengaruhi input di masa yang akan datang.

1. *Inputs* (Input)

Input adalah variabel seperti kepribadian, struktur tim, dan budaya organisasi yang menggerakkan proses. Variabel-variabel ini membentuk dasar dari apa yang akan terjadi dalam organisasi di masa depan. Banyak yang harus diputuskan tentang

hubungan kerja, seperti karakteristik keragaman individu, kepribadian dan nilai-nilai genetik individu, dan lingkungan masa kecil. Struktur kelompok, peran dan tanggung jawab kelompok dibagi segera sebelum atau sesudah pembentukan kelompok. (Kepemimpinan ada pada manajemen sumber daya manusia dalam *Inputs* (Input) di model perilaku organisasi)

2. *Processes* (Proses)

Proses adalah tindakan yang diambil individu, kelompok, dan organisasi berdasarkan masukan yang mengarah pada hasil tertentu. Pada tingkat individu, proses adalah perasaan dan suasana hati, motivasi, persepsi, dan keputusan. Di tingkat kelompok, prosesnya meliputi komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan dan politik, serta konflik dan negosiasi. Di tingkat organisasi, prosesnya mencakup manajemen orang dan praktik perubahan. (Gaya kepemimpinan dan Beban Kerja ada pada persepsi dalam *Processes* (Proses) di model perilaku organisasi).

3. *Outcomes* (Hasil)

Hasil adalah variabel kunci yang ingin dijelaskan atau diprediksi yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada tingkat individu *outcomes* yang dihasilkan adalah sikap dan *stress*, kinerja tugas, perilaku kewarganegaraan, dan perilaku penarikan. Pada tingkat kelompok, berupa kohesi dan tindakan merupakan variabel dependen. Di tingkat organisasi, menjelaskan bagaimana produktivitas dan profitabilitas secara keseluruhan pada organisasi tersebut. (*Turnover Intention* ada pada sikap dan *turnover intention* dalam *Outcomes* (Hasil) di model perilaku organisasi).

2.3 Pengertian Job Demand – Resources

Teori Job Demand Resources merupakan sebuah teori yang pertama kali dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti pada tahun 2007. Teori ini menjelaskan mengenai faktor tuntutan pekerjaan dan dukungan pekerjaan yang dapat membantu dalam proses analisis permasalahan atau dasar intervensi dalam suatu organisasi. Menurut Irvan (2023) Job demand dapat diartikan sebagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha atau keterampilan fisik atau faktor psikologis secara berkelanjutan contohnya adalah beban kerja yang tinggi. Sementara itu, job resource lebih

menekankan pada aspek fisik, sosial, atau organisasi dari sebuah tugas pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan (Faaroek, 2020). Pada job resource, kepemimpinan merupakan bagian aspek sosial dalam organisasi untuk mempengaruhi pencapaian tujuan.

2.3.1 Pengertian Job Demand

Job demand didefinisikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha mental, emosional, dan fisik yang konstan (Schaufeli & Bakker, 2004). Job demand didefinisikan oleh (Mikkelsen et al., 2005) sebagai faktor yang terkait dengan sumber beban kerja dan stresor terkait pekerjaan bagi karyawan. Menurut (Love et al., 2007), job demand adalah hal-hal yang mengarah pada tekanan psikologis dan kelelahan, seperti bekerja berjam-jam tanpa istirahat, memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat, dan memiliki tuntutan yang saling bertentangan terhadap waktu seseorang.

2.3.2 Dimensi Job Demand

Menurut (Bakker, Demerouti, Boer, et al., 2003) membuat kategori job demand menjadi tiga dimensi, yaitu:

- a. Work overload Ada dua jenis work overload: qualitative overload dan menjadi quantitative overload. Situasi yang didefinisikan sebagai "terlalu banyak yang harus dilakukan" - quantitative overload terjadi ketika beban kerja karyawan melebihi kapasitasnya karena tidak ada cukup waktu untuk menyelesaikan banyak pekerjaan. Menurut definisi ini, work overload terjadi ketika adabanyak tuntutan yang dibebankan kepada karyawan dengan sedikit waktu untuk menyelesaikannya atau ketika kompleksitas pekerjaan menuntut lebih banyak upaya daripada sumber daya yang ada.
- b. Emotional Load Beban kerja yang berlebihan dan kesulitan interpersonal dapat memicu reaksi emosional. Menurut Van Veldhoven (2002), ada biaya emosional

yang besar yang terkait dengan pekerjaan yang melibatkan hubungan interpersonal. Wharton (1993) menegaskan bahwa karyawan mengalami disonansi kognitif dan stres dengan meningkatnya beban emosional yang berhubungan dengan kinerja pekerjaan.

- c. Mental Load Tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan yang membutuhkan upaya mental disebut sebagai mental load. Menurut Sweller (1994), dalam hal berpikir, pemecahan masalah, dan fungsi kognitif lainnya, mental load merupakan beban yang lebih besar daripada memori. Hal ini muncul sebagai persyaratan untuk fokus, akurasi dalam memori, atau perhatian tanpa henti.

2.3.3. Aspek Job Demand

Menurut Karasek (1979) membagi aspek job demand menjadi tiga, yaitu: (Psikologi et al., 2015)

- a. Psychological stressor yaitu terkait dengan pekerjaan tertentu, seperti beban kerja dan tekanan waktu.
- b. Skill discretion, dimensi ini berfokus pada keterampilan seseorang dimana ia diperlukan untuk menerapkan pada masing-masing pekerjaannya.
- c. Decision authority adalah kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan dan melakukan pekerjaan dengan benar dan efektif.

Menurut Nurendra 2013 (Psikologi et al., 2015) aspek job demand dibagi menjadi tiga, yaitu :

- a. Beban kerja Kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.
- b. Tuntutan emosional Mengacu pada komponen afektif dalam bekerja yang menempatkan seseorang dalam situasi stres kerja.

- c. Konflik pekerjaan rumah tangga Konflik yang terjadi akibat adanya ketidakseimbangan peran antara tenaga, waktu, tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja dan di tempat tinggal sehingga memunculkan ketidaknyamanan dalam kedua posisi tersebut.

2.3.4 Pengertian Job Resources

Job Resources merupakan aspek sumber daya dari suatu pekerjaan berupa fisik, psikologis, sosial, dan organisasi yang berdampak pada pencapaian tujuan kerja, mengurangi tuntutan kerja terkait dengan kerugian fisiologis dan psikologis, serta mendorong adanya pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan individu (Bakker & Demerouti, 2007). (Bakker & Demerouti, 2007) mengklasifikasikan job resources ke dalam empat tingkatan: tugas (otonomi, makna tugas dan identitas tugas, umpan balik, cakupan keterampilan, tanggung jawab); sosial dan interpersonal (pembinaan, lingkungan kerja, dukungan teman sebaya, dukungan penyelia, pengambilan keputusan partisipatif, kejelasan peran); dan organisasional (peluang karir dan pengembangan, kompensasi, keamanan kerja, keadilan organisasional). Job resources seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja, terkait dengan kinerja individu dan organisasi yang baik. Profesi keperawatan dapat mengambil manfaat dari aspek-aspek yang memicu motivasi psikologis, seperti job resources dan kemungkinan dorongan intrinsik dan ekstrinsik.

2.3.5. Dimensi Job Resources

Menurut (Bakker & Demerouti, 2007) membagi job resources menjadi empat dimensi, yaitu:

- a. Otonomi (Autonomy) Otonomi merupakan merupakan hal utama dalam pendekatan desain kerja motivasional. Otonomi didefinisikan sebagai kebebasan, kemandirian, dan kebijaksanaan substansial terhadap individu dalam menyusun pekerjaan dan merencanakan kegiatan. Otonomi sangat penting untuk kesehatan

dan kesejahteraan pegawai karena otonomi yang lebih besar menyediakan pegawai dengan lebih banyak kesempatan untuk menghadapi situasi yang menekan.

2.4 Pengertian Beban Kerja

Menurut Mahawati (2021) beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga pekerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan tanggung jawab dan menjadi beban bagi pelakunya sehingga pelaku mempunyai kemampuan untuk menangani beban kerja sebagai beban kerja fisik, mental dan sosial. Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban pekerjaan harus sesuai dengan kompetensi dan kemampuan bagi pekerja, jika beban kerja tidak sesuai dengan kompetensi dan kemampuan bagi pekerja maka akan berdampak bagi para pekerja seperti kinerja pekerja bahkan keinginan untuk melakukan resign.

Menurut Ramadhani, Ningsih, & Rifqi (2024) Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan dan wajib baginya untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu, baik dalam bentuk beban fisik, beban mental, maupun beban waktu Munandar dalam Tjiabrata (2022).

Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi performa kerja dan meningkatkan stres psikologis. Menurut Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu Menurut Chaerunissa (2024), beban kerja adalah semua tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja bisa dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu faktor dari dalam diri sendiri (internal) dan faktor

dari luar (eksternal). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu tugas wajib yang dibebankan kepada para karyawan sesuai dengan kompetensi karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu kurun tertentu.

2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Harini et al . (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) seperti:
 - a) Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

2. Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan Gibson (Chandra dan Adriansyah, 2017) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

1. *Time pressure (tekanan waktu)* Adanya ketentuan batas waktu atau *deadline* justru

dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.
3. *Role ambiguity* dan *role conflict*. *Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.
4. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan *performance* . Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.
5. *Information overload*, Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik
6. *Temperature extremes* atau *heat overload* . Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.
7. *Repetitive action* . Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus

mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

8. Tanggung jawab Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan

2.4.2 Jenis – Jenis Beban Kerja

Menurut Vancapho (2020) beban kerja meliputi 2 (dua) jenis, sebagaimana 2 (dua) jenis tersebut adalah:

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang berhubungan dengan fisik dan mental pekerja. Selain itu, unsur penyebab dari beban kerja kuantitatif ini yaitu desakan waktu seperti adanya *deadline* ketika melakukan suatu pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pengerjaan tugas karena adanya tekanan waktu yang diberikan dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif berhubungan dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang menuntut kemampuan, ketelitian, keterampilan, atau tanggung jawab tinggi. Beban kerja ini dapat menyebabkan pekerja menjadi tidak produktif dan juga dapat menjadi desktruktif bagi karyawan. Apabila terus berlanjut maka dapat menimbulkan kelelahan mental serta dapat membentuk reaksi emosional yang berlebih seperti pekerjaan yang membutuhkan analisis mendalam, pengambilan keputusan penting, atau ketelitian tinggi meskipun jumlah tugasnya sedikit.

2.4.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Suwatno (Gozali, 2016) dalam Budiana (2021) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut.

1. Jam kerja efektif Pegawai dapat bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan.
2. Latar belakang pendidikan Pendidikan mendasari tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjakan.
3. Jenis pekerjaan yang diberikan Jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kompetensi pegawai.

Sedangkan Tarwaka (Tjibrata et al ., 2017) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut.

1. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, memantau tugas atau pekerjaan.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Putra (Harini et al. , 2018) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut.

1. Target yang harus dicapai. Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.
3. Penggunaan waktu kerja. Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

4. Standar pekerjaan. Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

Sedangkan indikator beban kerja menurut Hart dan Staveland (Angwen, 2017) terdiri atas enam indikator sebagai berikut.

1. Permintaan fisik (*Physical demand*) Besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.
2. Upaya (*Effort*) Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performa karyawan.
3. Permintaan mental (*Mental demand*) Besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.
4. Permintaan sementara (*Temporal demand*) Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung
5. Tingkat frustrasi (*Frustration level*) Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan.
6. Kinerja (*Performance*) Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

2.5 Pengertian Turnover Intention

Kata “*turnover*” berarti berhentinya seorang karyawan dari tempat dia bekerja secara sukarela, sedangkan kata “*intention*” berarti adanya niat dalam diri individu untuk melakukan suatu hal (Sari, et al., 2015). “*Turnover Intention*” mengacu pada niat dan sikap seseorang untuk meninggalkan perusahaan, sedangkan “*turnover*” menggambarkan keluarnya seorang karyawan dari perusahaan tempat dia bekerja (Aydogdu & Asikgil, 2011). Menurut Ardan dan Jaeleni (2021) “*Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi”. Lebih lanjut menurut Mobley dalam Ardan dan

Jaeleni (2021) "*Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Menurut Yucel (2021) "*Turnover intention* diartikan sebagai faktor mediasi antara sikap niat untuk berhenti dan benar-benar keluar dari suatu organisasi". *Turnover intention* mengacu pada sikap pegawai dengan keinginan keluar dari suatu perusahaan (Sa'adah & Prasetio, 2018). Menurut Putra (2020), *turnover intention* didefinisikan sebagai suatu langkah menuju kesadaran bahwa keinginan seseorang untuk pindah, yakni dari tempat kerja yang satu ke yang lain belum terwujud.

Elmi (2018) mengatakan *turnover intention* sebagai keinginan atau niat tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan. Ramadhan et. al. (2019) menyatakan, untuk menentukan *turnover* intensi, digunakan tiga indikator, yaitu: pikiran untuk keluar, niat untuk berhenti, serta niat untuk mencari pekerjaan lain. Yuningsih, et al. (2021) menggambarkan *turnover intention* sebagai proses karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat kerjanya. Sehingga, dengan keluarnya dia dari perusahaan tersebut, maka posisi tempat ia bekerja harus digantikan. *Turnover Intention* juga didefinisikan sebagai niat seorang karyawan untuk berpindah dan keluar dari pekerjaannya serta mencari pekerja lain yang lebih baik dalam beberapa bulan yang akan datang (Nafiudin & Umdiana, 2017). Menurut Ronald dan Milkha (2014), *turnover intention* adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan perusahaan dengan beragam alasan, diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Tingginya *turnover* karyawan tidak hanya akan berakibat pada *financial cost* perusahaan, tetapi juga akan berdampak pada performa perusahaan, rendahnya produktifitas perusahaan, rendahnya moral sehingga menghasilkan ketidakpuasan pada para pengguna jasa perusahaan tersebut (Pizam & Thornburg, 2000; Simons & Hinkin, 2001; Jang & George, 2012).

Dari definisi dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah adanya niatan seorang karyawan untuk berhenti dan mencari pekerjaan baru yang dirasa lebih baik. *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk

keluar dari perusahaan. *Turnover* karyawan dapat diasosiasikan sebagai perilaku karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa determinan sikap. Hancock et al., (2013). *Turnover intention* adalah keinginan untuk keluar adalah niat perilaku individu untuk secara sukarela meninggalkan profesi atau organisasi. *Turnover intention* merupakan bentuk merupakan keadaan kondisi dari seseorang yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan, dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik (Harnoto, 2002) Sedangkan Nafiudin & Umdiana, (2017) menerangkan bahwa *Turnover intention* adalah niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik pada masa yang akan datang (Prayogi 2019). *Turnover intention* maupun *intention to leave* adalah predetermination atau niatan karyawan untuk keluar dan meninggalkan perusahaan (predetermination to withdraw and leave an organization, not the actual separation from the organization itself (Puangyoykeaw dan Nishide, 2015)). Selanjutnya, Cotton dan Tuttle (1986) memaparkan bahwa *turnover intention* mengacu pada persepsi seseorang apakah orang tersebut tetap tinggal/bekerja di perusahaan atau meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja. Dapat juga dikatakan bahwa *turnover intention* adalah kemauan atau keinginan seorang karyawan berpindah pekerjaan atau keluar dari suatu perusahaan dan berpindah ke perusahaan yang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik karena merasa tidak nyaman (Sandy, 2019).

2.5.1 Jenis Turnover Intention

Menurut Mathis dan Jackson (2001), *turnover* dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Berdasarkan Ketersediaan Karyawan

- a) *Turnover* Secara Sukarela

Terjadi ketika seorang karyawan keluar dari perusahaan atas kemauannya sendiri. Umumnya disebabkan karena faktor gaji, peluang karir, geografi, pengawasan, atau karena hal lain yang merupakan alasan pribadi ataupun keluarga.

b) *Turnover* Secara Tidak Sukarela

Terjadi ketika seorang karyawan memiliki kinerja dan penilaian buruk di perusahaan tempat ia bekerja. Umumnya karena karyawan tersebut melanggar aturan perusahaan yang cukup fatal.

2. Berdasarkan Tingkat Fungsional

a) *Turnover* Fungsional

Terjadi ketika seorang karyawan yang memiliki performa kerja yang rendah, kurang bisa diandalkan, atau mengganggu rekan kerja meninggalkan perusahaan

b) *Turnover* Disfungsional

Terjadi ketika seorang karyawan yang memiliki performa kerja tinggi namun meninggalkan perusahaan disaat yang genting

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Tiga faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan menurut Supriadi et al. (2021):

1. Faktor Internal

Timbul dari dalam perusahaan dan tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal perusahaan atau individu, seperti: gaji dan insentif, atau sikap atasan. Hal-hal tersebut berperan penting dalam mempengaruhi karyawan untuk berpindah pekerjaan.

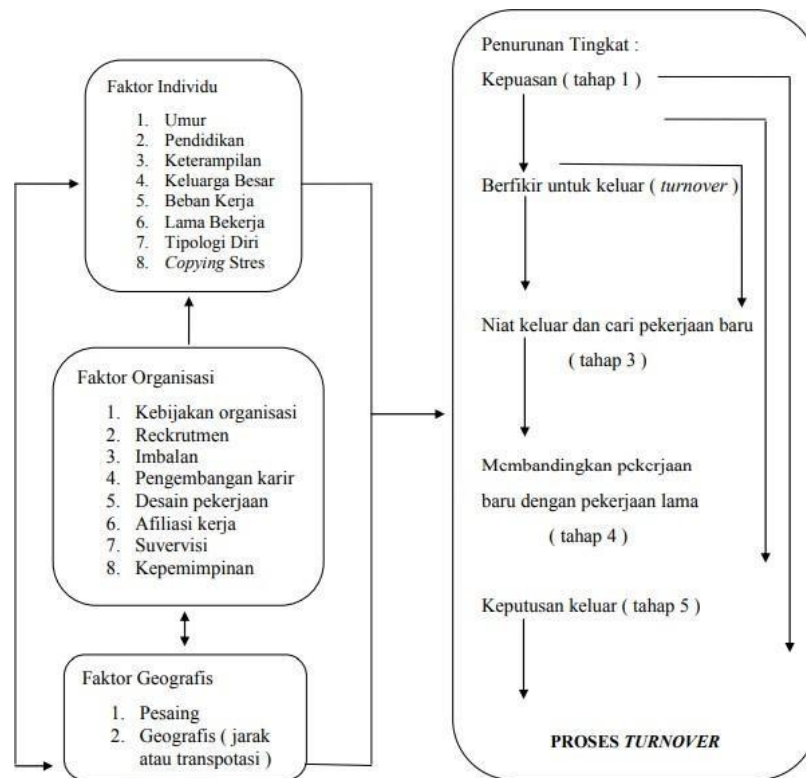
2. Faktor Eksternal

Faktor yang timbul dari luar perusahaan dan tidak berkaitan langsung di dalam perusahaan, seperti: suasana lingkungan atau hubungan situasi.

3. Faktor Individu

Timbul dari hubungan personal karyawan antara satu dan lainnya. Faktor ini berkaitan dengan pribadi manusia dan bagaimana pandangan karakteristik personal. Seperti: usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, keterampilan, keluarga besar, copying stres, dsb.

Faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. 2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Proses Terjadinya Turnover

Sumber: Riadi (2018).

Turnover intention tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah. Menurut Mobley (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah:

- a) Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.
- b) Kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.
- c) Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat

seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja.

2.5.3 Indikator Turnover Intention

Terdapat tiga indikator *turnover intention* menurut Junaidi et al., (2020), yaitu:

1. Adanya Pikiran untuk Keluar dari Perusahaan

Menunjukkan kondisi dimana karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja atau tetap bertahan di perusahaan tersebut. Keinginan ini dapat muncul ketika karyawan merasa fasilitas perusahaan kurang memadai dan karena memiliki pertimbangan untuk berhenti.

2. Mencari Lowongan Pekerjaan Lain

Ketika karyawan mulai mencari informasi pekerjaan lain dengan harapan untuk mendapatkan gaji yang lebih baik.

3. Keinginan Kuat untuk Meninggalkan Perusahaan

Muncul ketika karyawan merasa tidak ada peningkatan karir pada pekerjaannya saat ini. Karyawan akan mulai memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ketika ia menemukan pekerjaan lain yang lebih baik dari segi peluang peningkatan karir dan gaji yang lebih tinggi.

Sedangkan Waskito, M., & Putri, A. R. (2021), mengatakan bahwa indikator *turnover intention* yaitu:

1. Tingkat absensi semakin meningkat,
2. Jenuh dalam bekerja,
3. Peningkatan pelanggaran atau kesalahan,
4. Protes terhadap atasan,
5. Perilaku yang berbeda.,
6. Pencarian alternatif pekerjaan

2.6 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu memiliki peranan penting sebagai landasan bagi peneliti dan menjadi referensi untuk memahami seberapa besar keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam suatu penelitian, sangat diperlukan dukungan dari studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya, terutama yang relevan dengan topik yang sedang diteliti. Dengan penelitian terdahulu, penelitian ini dapat memperkaya kerangka teori yang digunakan dalam menganalisis isu yang dihadapi, serta dapat berfungsi sebagai sumber perbandingan untuk penelitian yang sedang dilakukan, memberikan wawasan dan jawaban sementara terkait pertanyaan penelitian.

Berikut ini penulis sajikan ringkasan beberapa penelitian terdahulu yang melibatkan variabel-variabel yang relevan, khususnya terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Tujuan dari ringkasan ini adalah untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan antara penelitian-penelitian tersebut.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Fuji Dwi Astuti, Andhika Mochamad	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen	Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi	Penelitian ini dilakukan dengan kepuasan kerja,

	Siddiq, Recky (2025)	Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Karyawan PT Len Industri (Persero)	berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> intention karyawan. Namun, variabel kepemimpinan secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i> intention karyawan. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan bersama-sama secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover</i> intention karyawan.	komitmen dan kepemimpinan. Sementara penelitian ini dilakukan hanya berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja
--	----------------------------	--	--	--

2.	Najwa Bintang Maharani, Rahayu Setianingsih, Hammam Zaki (2025)	Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap <i>Turnover</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kepemimpinan berpengaruh negatif dan	Hasil penelitian menunjukan tiga variabel yaitu pengaruh beban kerja, kepemimpinan dan
		<i>Intention Karyawan PT Fakta Jay a Asia Pekanbaru</i>	signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , serta pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	pengembangan karir. Sementara penelitian ini menguatkan variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap <i>turnover Intention</i> .

3.	Astri Fitri Yani dan Aan Rahman (2026)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Karyawan pada CV Gloria Jaya Utama, Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnoverintention</i> sehingga gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Pada penelitian sebelumnya membahas variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap karyawan yang bekerja di bidang jasa elektronik. Sementara penelitian dilakukan pada perusahaan pada pelayanan di bidang jasa media.
----	--	--	---	---

.	Agustina Budiarto dan Muhammad Gandung (2026)	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Pegawai Di PT. Pos Indonesia Jakarta Barat (Persero) (Pada Bagian Pengantaran)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> intenion karyawan sedangkan motibasi kerja (X2) tidak berpengaruh positif terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> karyawan	Pada penelitian terdahulu adanya variabel motivasi kerja, beban kerja dan <i>turnover</i> <i>Intention</i> . Sementara pada penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap <i>turnover</i> <i>Intention</i>
---	---	--	---	--

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Berdasarkan paparan tabel yang telah disampaikan, terlihat bahwa penelitian terdahulu memiliki relevansi dengan penelitian ini, yang sama-sama berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah *turnover intention* karyawan, sementara gaya kepemimpinan dan beban kerja sebagai variabel independen. Persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini terletak pada adanya variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja. Perbedaannya terletak pada lokasi, objek, dan waktu penelitian. Selanjutnya, peneliti akan menjelaskan kerangka pemikiran yang akan digunakan sebagai pedoman dalam landasan teori, berdasarkan variabel yang diambil dari jurnal-jurnal yang telah dikumpulkan sebelumnya.

2.7 Kerangka Pemikiran

Turnover intention merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Tingginya *turnover intention* dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya biaya rekrutmen, dan terganggunya stabilitas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, di antaranya gaya kepemimpinan dan beban kerja. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), gaya kepemimpinan yang baik mampu menciptakan hubungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter, kurang komunikatif, dan tidak mendukung bawahan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

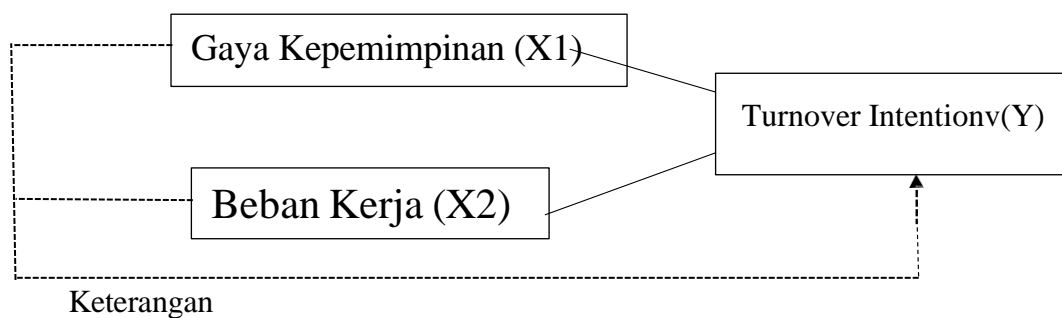
Penelitian yang dilakukan oleh Mobley (2011) menyatakan bahwa ketidakpuasan dalam lingkungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, menjadi salah satu faktor utama munculnya *turnover intention*. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka *turnover intention* karyawan cenderung menurun. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2015), beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental pada karyawan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan kepuasan kerja, dan akhirnya memunculkan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Sementara itu, menurut Sunyoto (2012), beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan individu dapat menyebabkan tekanan kerja yang berlebihan. Ketika karyawan merasa tuntutan pekerjaan terlalu berat dan tidak sebanding dengan kemampuan maupun kompensasi yang diterima, maka *turnover intention* akan meningkat. Gaya kepemimpinan dan beban kerja merupakan dua faktor yang saling

berkaitan dalam memengaruhi *turnover intention*. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan, komunikasi yang baik, serta pembagian tugas yang sesuai dapat membantu karyawan menghadapi beban kerja secara efektif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang buruk ditambah beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan kerja dan memperbesar kemungkinan munculnya *turnover intention*.

Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan beban kerja yang sesuai akan menurunkan *turnover intention* karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan yang kurang baik dan beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan *turnover intention*.

Gambar 2. 3 Bagan Kerangka Pemikiran



: secara simultan

: secara parsial

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang diajukan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Hipotesis ini bersifat sementara dan perlu dibuktikan melalui pengumpulan dan analisis data. Dengan kata lain, hipotesis berfungsi sebagai jawaban awal terhadap suatu permasalahan penelitian yang masih bersifat dugaan. Dengan merujuk pada kerangka pemikiran serta tujuan penelitian ini, beberapa hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

1. Ha1 = Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*
2. Ha2 = Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*
3. Ha3 = Gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh memiliki terhadap *turnover intention*

III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang bersifat kausal, dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Tokan (2016:10) menyatakan bahwa penelitian asosiatif digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan antar variabel pada jenis penelitian ini terbagi menjadi tiga bentuk, yaitu; 1) hubungan simetris, 2) hubungan kausal, 3) hubungan interaktif. Penelitian ini bersifat kausal, yang artinya menjelaskan hubungan sebab akibat (Toka, 2016:10). Dalam bahasa matematika dapat dinyatakan dengan “jika X maka Y”, yang artinya variabel X mempengaruhi variabel Y. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan antara variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan dan beban kerja dengan variabel terkait yaitu turnover intention.

Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode ini berarti bahwa kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yang meliputi rasionalitas, empirisme, dan sistematis. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif yang bersifat penelitian penjelasan (*explanatory research*). *Explanatory research* merupakan jenis penelitian yang memiliki fokus untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel lainnya (Sugiyono, 2019).

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme yang digunakan untuk menguji atau menginvestigasi populasi pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif statistik atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2019). Kuantitatif di sini mengacu pada

pengujian statistik yang dilakukan untuk mengukur seberapa besar keterkaitan atau kekuatan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti.

Sedangkan metode yang dilakukan berfokus pada pengumpulan data responden yang memiliki informasi tertentu sehingga memungkinkan peneliti ini untuk menyelesaikan masalah. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan beban kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu turnover intention karyawan (Y). Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden melalui pertanyaan-pertanyaan sebagai alat pengumpulan data. Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis secara kuantitatif dan analisis statistik akan digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan positif yang parsial.

3.1.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan dan Beban kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Ling Yun Media, terdapat beberapa variabel yang perlu didefinisikan secara jelas. Berikut adalah penjelasan mengenai variabel-variabel tersebut:

a) Variabel Independen

1. Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan atau cara seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan mengoordinasikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan hubungan dengan para karyawan untuk terjalin semakin loyalitas. Ramadhanti & Iskandar (2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain di dalam organisasi untuk bekerja sama mencapai tujuan.
2. Beban Kerja menurut Menpan (2004) yang masih banyak digunakan dalam penelitian terbaru menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Semakin banyak beban kerja yang ditanggung oleh pekerja maka pekerja akan

merasa jenuh atas pekerjaannya tersebut.

b) Variabel Dependen

Turnover Intention adalah keinginan, kecenderungan, atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan di organisasi lain secara sukarela. Ditandai dengan adanya keinginan keluar dari perusahaan, keinginan mencari pkerja lain, pemikiran untuk berhenti bekerja, serta peluang untuk bekerja di tempat lain.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer. Menurut Ahyar et al. (2020:247) data primer merupakan data yang secara langsung didapat dari sumbernya dengan cara melakukan pengukuran, menghitung angket dan kuisisioner yang disebarkan, observasi, wawancara, dan lain sebagainya. Pada penelitian ini, data primer yang digunakan adalah penyebaran kuisisioner yang diberikan kepada 54 karyawan PT. Ling Yun Media yang di dalamnya berisi pertanyaan terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap turnover intention. Dari hasil penyebaran kuisisioner tersebut akan menghasilkan data primer yang akan digunakan pada penelitian ini.

3.2.2 Data Sekunder

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui orang lain, laporan kantor, profil perusahaan, buku pedoman, dan lain sebagainya (Ahyar et al., 2020:247). Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan diperoleh dari referensi internet, buku-buku, laporan kantor, dan jurnal penelitian terkait yang dijadikan pedoman untuk pengolahan data dalam menyempurnakan penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang dapat digunakan. Teknik pengumpulan data yang efektif sangat penting untuk memastikan data yang diperoleh valid dan dapat diandalkan. Berikut adalah beberapa teknik yang diterapkan dalam penelitian ini:

3.3.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan seangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada partisipan untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Metode ini sangat efektif digunakan apabila responden cukup besar dan tersebar luas. Pertanyaan dalam kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup maupun terbuka, yang dapat disampaikan baik secara langsung maupun melalui media sosial. Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebarakan secara online melalui platform media sosial seperti WhatssAp. Penyebaran kuesioner akan dilakukan kepada responden yang bekerja di PT Ling Yun Media.

3.3.2 Obeservasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data di mana peneliti mengamati secara langsung perilaku karyawan di PT Ling Yun Media . Peneliti dapat mencatat hal-hal seperti interaksi pemimpinan dengan karyawan, kondisi lingkungan pekerjaan, dan sikap karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen yang relevan. Kondisi lingkungan pekerjaan PT. Ling Yun Media Dokumentasi dapat memberikan data sekunder yang berguna untuk melengkapi dan mendukung temuan dari data primer.

3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan sistem yang disepakati untuk menentukan panjang atau pendeknya interval pada suatu alat ukur, sehingga alat tersebut dapat menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, metode pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, atau pandangan individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu (Sugiyono, 2018).

Melalui skala likert, variabel-variabel yang akan diukur dijabarkan ke dalam indikator yang menjadi dasar dalam menyusun item-item instrumen penelitian. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan dengan tujuan untuk menangkap tanggapan responden secara kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala likert memiliki rentang nilai dari 1 hingga 5 yang mencerminkan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Adapun nilai pada skala tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada tabel 3.1:

Tabel 3. 1 *Skala Likert*

No	Pilihan Jawaban	Skala
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel adalah dua istilah yang saling berkaitan dalam penelitian. Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Karakteristik dari populasi adalah parameter, sedangkan karakteristik dari sampel adalah statistik.

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang menjadi pusat perhatian dan menjadi sumber data penelitian. Objek penelitian dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya (Nurrahmah, et.al 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ling Yun Media. Data jumlah karyawan berdasarkan informasi dari HRD menyebutkan sebanyak 54 karyawan.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:56) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi yang ada. Pada penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Karena jumlah karyawan kurang dari 100 orang dan untuk mendapatkan data yang akurat, maka peneliti menggunakan jenis sampling jenuh. Berdasarkan Sugiyono (2018), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini dilakukan apabila ukuran populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan untuk mengambil semua anggota populasi tanpa ada yang dikecualikan.

Sampling jenuh sering disebut juga sebagai sensus karena seluruh populasi diikutsertakan dalam penelitian. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa teknik ini umumnya diterapkan dalam penelitian yang ingin mendapatkan data dengan tingkat akurasi tinggi dan tidak ada keraguan dalam representasi data, ciri utama dari sampel ini adalah tidak ada elemen dari populasi yang dilewatkan. Semua anggota populasi dilibatkan dalam penelitian dan jumlah populasi relative kecil sehingga memungkinkan untuk mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. (Moleong, Lexy J. (2017). Dikarenakan jumlah populasinya yaitu sebanyak 54 karyawan maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang akan dijadikan sampling yang ada di PT. Ling Yun Media yaitu sejumlah 54 responden.

3.6 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

3.6.1 Definisi Konseptual Variabel

Creswell (2014) menjelaskan bahwa definisi konseptual adalah cara untuk memahami konsep secara teoritis yang membedakan konsep tersebut dengan konsep lainnya. Creswell mendefinisikan definisi konseptual sebagai penjelasan atau gambaran abstrak tentang konsep atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Definisi konseptual membantu peneliti untuk memformulasikan ide atau fenomena yang akan dianalisis dalam penelitian dengan cara yang lebih teoretis dan lebih luas, serta membedakan konsep tersebut dari konsep yang sejenis. Definisi konseptual bersifat generik dan memberikan pemahaman yang lebih luas dan lebih umum tentang suatu konsep. Berikut adalah definisi konseptual dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

a) Gaya kepemimpinan

Merupakan pola perilaku, cara, atau strategi yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan mengoordinasikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin mengambil keputusan, berkomunikasi, memberikan motivasi, serta membangun hubungan kerja dengan karyawan. Menurut Hasibuan (2017), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

b) Beban kerja

Menurut Munandar (2014) Beban kerja dapat berupa tuntutan fisik maupun mental yang diterima individu selama menjalankan pekerjaannya. Beban kerja merupakan kondisi pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Sedangkan menurut Tarwaka (2015), beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, kemampuan, perilaku, dan persepsi pekerja. Beban kerja diartikan sebagai tingkat tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan, baik secara fisik maupun psikologis, yang apabila terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, dan meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

c) *Turnover Intention*

Menurut Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa *turnover intention* kecenderungan karyawan yang dimana memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak, yang biasanya dipicu adanya kurang menarik pekerjaan saat ini atau adanya alternatif ada pekerjaan yang lain. *Turnover Intention* merupakan suatu niat, intesintas, dan keinginan seseorang karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja, namun belum sampai ke tahap realisasi, yaitu benar-benar keluar dari perusahaan tempat ia bekerja.

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian mengacu pada karakteristik, sifat, atau nilai yang melekat pada suatu objek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu. Variasi tersebut telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, definisi operasional dirumuskan sebagai berikut.

Tabel 3. 2 *Definisi Operasional*

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan	Kemampuan pengambilan keputusan	1. Pemimpin memiliki pengutusan secara tepat untuk tujuan organisasi	<i>Likert</i>
			Kemampuan memotivasi bawahan	1. Saya merasa dimotivasi oleh pimpinan untuk	<i>Likert</i>

		mengoordinasikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi terutama di PT Ling Yun Media.		melakukan program kerja yang relevan untuk saya	
			Kemampuan Komunikasi	1. Saya merasa komunikasi yang cukup jelas dari atasan. 2. Saya merasa pemimpin memberikan informasi pekerjaan dengan jelas	<i>Liker t</i>
			Kemampuan Mengendalikan Bawahan	1. Pemimpin dapat mengarahkan para karyawan	<i>Liker t</i>
			Tanggung Jawab Pemimpin	1. Pemimpin dapat bertanggung jawab	<i>Liker t</i>
			Kemampuan Mengendalikan Emosi	1. Pemimpin harus mempunyai emosional yang stabil	<i>Liker t</i>
2.	Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang	Target yang Dicapai	1. Target pekerjaan yang diberikan kepada saya cukup berat.	<i>Liker t</i>

		harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu yang dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental selama bekerja.		2. Target pekerjaan dapat berubah sesuai dengan arahan	
			Kondisi Pekerjaan	1. Saya sering mengerjakan beberapa tugas dalam waktu bersamaan 2. Saya merasa tertekan dengan pekerjaan saya.	<i>Liker t</i>
			Pengguna Waktu Pekerjaan	1 Saya sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan. 2. Jam kerja yang padat membuat saya kesulitan beristirahat	<i>Liker t</i>
			Standar Pekerjaan	1. Saya merasa tuntutan standar pekerjaan yang tinggi	<i>Liker t</i>

3.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Niat dan keinginan seorang karyawan untuk keluar dari tempat dia	Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan	1. Saya sering mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja saat ini	<i>Likert</i>
		bekerja namun belum sampai pada tahap realisasi yang benar-benar keluar dari perusahaan PT Ling Yun Media	tempat bekerja	2. Saya merasa pekerjaan di perusahaan ini bukan tempat yang tepat untuk saya 3. Saya merasa pekerjaan ini tidak sesuai dengan ekspektasi saya di awal bekerja	
			Adanya keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain	1. Saya secara aktif mencari informasi lowongan kerja di perusahaan lain 2. Saya merasa tertarik untuk mencoba peluang kerja di tempat lain	<i>Likert</i>

			Adanya keinginan yang kuat untuk meninggalkan perusahaan	1. Saya memiliki dorongan yang kuat untuk meninggalkan perusahaan ini 2. Saya tidak mampu untuk membagi waktu	Liker t
				saya di luar untuk pekerjaan 3. Saya merasa perusahaan ini tidak dapat memberikan standar pekerjaan yang diberikan	

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

3.7 Teknik Pengujian Instrumen

3.7.2 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016), uji validitas ini dimaksudkan untuk menilai sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen (kuesioner alat ukur) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Rumus uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi (validitas item)

N : jumlah responden

X : skor item (skor jawaban untuk item tertentu)

Y : skor total (jumlah dari semua skor item untuk setiap responden)

Setelah menghitung nilai korelasi untuk setiap item dengan menggunakan rumus di atas. Bandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel (dengan derajat kebebasan $df = N - 2$).

- a) Jika r hitung $>$ r tabel, maka item tersebut valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka item tersebut tidak valid

Uji validitas dapat dilakukan dengan cara menganalisis korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur.

3.7 2 Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi suatu instrumen penelitian. Salah satu metode yang paling sering digunakan adalah Cronbach Alpha, yang mengukur sejauh mana item dalam instrumen saling berkorelasi. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma_i^2}{\sigma_Y^2} \right)$$

Daftar Rumus 3. 2 Uji Realibilitas

Keterangan:

α /alpha: nilai Cronbach's Alpha (koefisien reliabilitas)

K : jumlah item dalam instrumen

X^2 : varians skor untuk masing-masing item .

Y^2 : varians total (variens dari skor total).

Metode Uji Reliabilitas: Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan perhitungan manual atau menggunakan program statistik SPSS. Setelah mendapatkan nilai Koefisien Alpha. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai Koefisien Alpha (α):

$\alpha \geq 0,7$: Realibilitas tinggi (dapat diterima)

$0,6 \leq \alpha < 0,7$: Realibilitas cukup

$\alpha < 0,6$: Realibilitas rendah (perlu revisi instrumen)

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model alat analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel independen dan variabel dependen. Model persamaan untuk regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + E$$

Daftar Rumus 3. 3 Analisis Linear Berganda

Keterangan:

$Y = Turnover Intention$

A = Koefisien Konstanta

B = Koefisien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Beban Kerja

3.8.2 Analisis Uji Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian yang dilakukan sebelum analisis regresi, khususnya regresi linear. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahawa model regresi memenuhi syarat-syarat tertentu sehingga hasil analisis menjadi valid, tidak bias, dan dapat diinterpretasikan dengan baik.

3.8.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:154) uji normalitas merupakan suatu teknik analisis data yang digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas data memakai metode uji statistik non parametrik One-Sample Komogorov-Smirnov. Dasar yang digunakan dalam pengambilan uji normalitas data adalah apabila nilai signifikan (sig) lebih besar dari 0.005 maka nilai berdistribusi normal.

Model regresi yang baik adalah model yang menunjukkan distribusi data yang normal, ditandai dengan penyebaran data statistik yang mengikuti garis diagonal pada grafik distribusi normal. Untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak, digunakan analisis P-plot regresi. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis P-plot adalah sebagai berikut: jika titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal, maka data dianggap memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik data tersebar jauh dari garis diagonal. Sebaliknya, jika titik-titik data tersebar jauh dari garis diagonal, maka data tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan suatu teknik analisis data yang digunakan untuk tujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013:103-104). Untuk dapat mengetahui apakah variabel independen bebas multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai Tolerance, apabila nilai Tolerance

lebih besar dari 0,10 maka model regresi antar variabel independen bebas multikolonieritas. Selain itu dapat dilihat juga melalui nilai Varian Inflation Factor (VIF) yang apabila lebih kecil dari 10,00 maka model regresi antar variabel bebas multikolonieritas.

3.8.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2013:134). Suatu model regresi dikatakan heterokedastisitas apabila penyebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu di sekitar angka nol, sebaliknya suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila titik-titik tidak membentuk pola tertentu, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, dan titik tidak hanya mengumpul di bawah atau di atas saja.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan mengamati pola pada grafik (scatterplot) antara SPRESID dan ZPRED. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika grafik plot menunjukkan titik-titik yang membentuk pola tertentu secara teratur (seperti bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka terdapat heteroskedastisitas.
- b) Sebaliknya jika titik-titik pada grafik tersebar secara acak di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak dapat heteroskedastisitas.

3.9 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah jawaban sementara untuk pertanyaan yang diajukan dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Sugiyono menjelaskan bahwa uji hipotesis adalah proses pengambilan keputusan untuk menentukan apakah hipotesis nol (H_0) yang dirumuskan dapat diterima atau harus ditolak berdasarkan data yang diperoleh dari

sampel penelitian. Hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada hubungan atau pengaruh signifikan, sedangkan hipotesis alternatif (H1) menyatakan bahwa ada hubungan atau pengaruh signifikan.

3.9.1 Uji t Statistik (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2013:97) dasar dari pengambilan keputusan dalam uji T ini adalah jika nilai sig. < 0,05 dan atau jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat $\alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima dalam hal ini terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai sig. > 0,05 dan atau jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat $\alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak dalam hal ini tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Ling Yun Media. Menurut Sugiyono (2019) uji t parsial dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$(t_{hitung} = \frac{\beta}{SE(\beta)})$$

Keterangan:

B_{ni} : koefisien regresi masing-masing

SE(β_n) : standar error masing masing variabel

Hipotesis akan diuji dengan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05 (dengan tingkat kepercayaan 95%) serta derajat kebebasan (df) yang dihitung berdasarkan rumus $df = (n - k - 1)$, di mana k= merupakan jumlah variabel regresi, dan n= adalah jumlah responden. Dalam melakukan uji t, dapat digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji berupa hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a). Dengan cara pengujian uji parsial atau uji t sebagai berikut:

- a) H_a : Variabel Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
- b) H_0 : Variabel Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Berikut merupakan kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a) Jika $|t_{hitung}| < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (variabel independent tidak signifikan)
- b) Jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (variabel independent signifikan)

3.9.2 Uji Statistik F (Simultan)

Uji statistik F digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Ghazali (2013:96) mengatakan bahwa dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji F ini adalah jika nilai sig.

$< 0,05$ dan atau jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat $\alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebaliknya jika nilai sig. $> 0,05$ dan atau jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat $\alpha = 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara Gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Ling Yun Media. Adapun rumus hitung menurut Sugiyono (2019) dapat dihitung dengan rumus berikut:

Keterangan:

Dalam melakukan uji F menggunakan signifikansi $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95%), derajat kebebasan atau degree of freedom pembilang $df_1 = (k - 1)$ serta derajat kebebasan atau degree of freedom $df_2 = (n - k)$. Dimana k yang merupakan koefisien model regresi linear dan n merupakan jumlah pengamatan.

Dalam melakukan uji F, dapat digunakan hipotesis yang akan diuji berupa hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Dengan cara pengujian uji simultan atau uji F sebagai berikut:

- a) H_a : Variabel Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
- b) H_0 : Variabel Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Berikut merupakan kriteria pengambilan keputusan uji F:

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka masing-masing variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka masing-masing variabel bebas secara bersama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.9.3 Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Ghazali (2013:98) menyatakan bahwa nilai Adjusted R Square yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas begitu juga sebaliknya jika nilainya mendekati. Menurut Sugiyono (2018), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur

sejauh mana variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen dalam sebuah model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana:

- a) Jika mendekati 0: Variabel independen hanya memberikan kontribusi kecil dalam menjelaskan variabel dependen.
- b) Jika mendekati 1: Variabel independen memberikan kontribusi yang besar dalam menjelaskan variabel dependen.

Rumus Koefisien Determinasi:

Daftar Rumus 3. 6 Koefisien Determinasi

Keterangan:

SSR (Sun of Squares Regression) : Variansi yang dijelaskan oleh model regresi

SST (Sun of Squares Total) : Total variansi yang terdapat dalam data.

Untuk model dengan lebih dari satu variabel independen, digunakan Adjusted R^2 untuk mengoreksi bias yang mungkin terjadi akibat jumlah variabel independen. Berikut ini adalah pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Lemah
0,20 – 0,39	Lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap turnover intention di PT.Ling Yun Media, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Ling Yun Media. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Ling Yun Media. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Semakin berat beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat turnover intention yang muncul.
3. Gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Ling Yun Media. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan turnover intention karyawan. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan dan pengelolaan beban kerja yang lebih baik dapat menjadi strategi perusahaan dalam menurunkan tingkat turnover intention karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2), variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja mampu menjelaskan variasi turnover intention sebesar 64,2%, sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan faktor-faktor lainnya.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan yang berkaitan dengan penelitian ini maka saran-saran yang dapat diajukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagi PT. Ling Yun Media

Disarankan kepada pihak PT. Ling Yun Media untuk lebih melakukan pendekatan pemimpin seperti memperbaiki hubungan antara pemimpin dan para karyawannya, adanya ruang lingkup diskusi terbuka bagi para pemimpin dan karyawan demi tujuan organisasi, pemimpin juga harus mempunyai kontrol emosi yang baik dalam memberikan arahan, motivasi bagi para karyawan di PT Ling Yun Media dan mengubah beban kerja secara bertahap dan secara objektif kepada setiap karyawan agar para karyawan merasa dengan adanya perubahan kegiatan standar kerja dan beban kerja yang diberikan secara objektif membuat dirinya merasa termotivasi untuk mencari hal yang baru. Selain itu, disarankan juga kepada PT. Ling Yun Media untuk membatasi jam kerja pada hari weekend sehingga karyawan merasa tidak jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukan, dalam perekrutan adanya standar sesuai dengan kemampuan para karyawan di PT Ling Yun Media, memperhatikan standarisasi pekerjaan bagi karyawan di perusahaan tersebut sehingga beban kerja tidak menjadi tekanan bagi karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, variabel independen dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi *turnover intention*. maka diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya agar penelitian serupa dapat berkembang dengan mempertimbangkan variabel- variabel lain seperti stress kerja, lingkungan kerja, gaji atau kompensasi yang tidak termasuk pada penelitian ini supaya dapat mengetahui ukuran besarnya pengaruh turnover intention pada perusahaan guna menghindari kerugian perusahaan karena adanya turnover intention yang besar dalam perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Aprilia, Imaniar dan Lilik Handayani. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*_x KARYAWAN PADA CV. MITRA DUNIA PALLETINDO. https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.3806_vol_9_no_1

Asri, Cahya Purnama dan Mugi Harosno. (2023). Kepemimpinan Suatu Telaah Kritis Pustaka. *Eduonomika* –Vol. 08, No. 01
<https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.11363>

Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications

Dexter, Tilo. (2024). Salaries Across Southeast Asia to Increase in 2025 amid Recruitment, Retention Challenges.

Fahmin , dkk. (2023). Kepemimpinan Organisasi dan Pendidikan Unggul (Jenis, Gaya, dan Model). *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, vol. 2 No 1

<https://doi.org/10.54066/jikma.v2i1.1316>

Hafizah, Yeni dan Kiswanul Arifin. (2024). Pengaruh Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. MAESSFANA Tanjung Kabupaten Tabalong . *JAPB*

2(7). [Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB](http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB)

Hakim, Luqmanul dan Samiyah. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 3(3), 177–181.

<https://doi.org/10.58540/jipsi.v3i3.625>

Hasibuan, Malayu. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung. PT Bumi Aksara

Hayes, L. D., dkk. (2022). The impact of *transformational* leadership on the *turnover intention* of knowledge workers. *Frontiers in Psychology*

Herawatin, Niken dan Asrah Tandirerung Reantello. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. JMS Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial, dan Humaniora*. Vol 1 no 10

Hyeoneui Kim dan Eun Gyung Kim. (2021). A meta-analysis on predictors of <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/nop2.872> *turnover intention* of hospital nurses in South Korea (2000–2020).

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>

Lu'luatuwwafiroh, dkk (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <https://doi.org./10.35912/simo.v6i3.4306> *Turnover Intention* Karyawan CV. Dua Putri Mojo,

Mardiani, E. et al. (2023) 'The Influence of Strategic Planning and Analytical Maturity on <https://doi.org/10.58812/esiscs.v1i02.180> *Organizational Performance* in Implementing Business Intelligence in Indonesia', *The Eastasouth Journal of Information System and Computer Science*, 1(02), pp. 65–74

Muntatsiroh, Addurorul dan Suswanti Hendriani. (2024). Tipe – Tipe Kepemimpinan dan Teori Kepemimpinan Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Economic Edu*. Vol 4 No 2.

Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo. Konsep *turnover intention* dan faktor-faktor penyebabnya.

Nadia, Merlin dan Afrizal. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis. Vol 1. No 2

Nathania, Jessica Angeline, & Wijaya, Shierli. (2024). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Retensi Karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(1), 43–54. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3027>

Nawawi, A. (2021). Gaya Kepemimpinan dalam <http://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis> *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Trisna Naga Asih Subang. *Journal Unsub*, 3(1), 1–11.

Ningtyas, Devina Labaitta dan Lie Liana. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA BPR ARTO MORO KOTA SEMARANG), <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/9107/6471>

Pramita, Ayu dan Christiawan Hendramotko. (2021). Menguji pengaruh burnout, job insecurity, work-family conflict dan gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap *turnover intention*. *JURNAL MANAJEMEN -VOL. 13* (3). DOI: <https://doi.org/10.30872/jmmn.v13i3.10074>

Prayudi, dkk. (2023). *Kepemimpinan*. Medan. UMA Press.

Rawi. (2024). Gen Z dan Dunia Kerja: Tingginya <https://bericuan.id/gen-z-dan-dunia-kerja-tingginya-turnover-karyawan-yang-mengancam-stabilitas-ekonomi/?utm> *Turnover* Karyawan yang Mengancam Stabilitas Ekonomi.

Rifki, Swuaji, dkk. (2025). Analisis Dampak Kepemimpinan *Transformasional* terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan di Kecamatan Sedati Sidoarjo. Vol. 4 No. 3 DOI: 10.55123/mamen.v4i3.6184

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

Hubungan gaya kepemimpinan dengan perilaku dan kepuasan kerja karyawan.

Septiari, Ni Ketut, & Unud,. (2016). *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(10), 6429– 6456.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS. Hubungan beban kerja dengan stres dan *turnover intention*.

Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Harapan Press. Beban kerja dan dampaknya terhadap kondisi pekerja.

Wibowo, Galih Aprilia. (2024). <https://ekonomi.espos.id/turnover-rate-gen-z-tinggi-ini-risiko-bagi-pekerja-maupun-perusahaan-1848418/amp> *Turnover Rate Gen Z Tinggi, Ini Risiko Bagi Pekerja Maupun Perusahaan.*