

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK – ISUZU PEKANBARU

Viola Vidona Vendlan, Ikhbal Akhmad, Rahayu Setianingsih

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304045@studentumri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada PT Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru yang berjumlah 52 orang. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian gaya kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT Astra International Tbk Isuzu Pekanbaru, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT Astra International Tbk Isuzu Pekanbaru dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru.

Kata Kunci:Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dianggap sebagai asset perusahaan yang sangat penting. Setiap perusahaan senantiasa menuntut sumber daya yang dapat berfungsi secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Pada hakekatnya, sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan sebagai kekuatan untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap orang harus mampu bekerja lebih keras, lebih cepat mengatasi masalah, dan mampu bersaing dalam bekerja mengingat berbagai tantangan, ancaman, dan daya saing yang ada di tempat kerja saat ini (Zaharuddin *et al.*, 2021).

Revolusi industri 4.0 ditandai dengan kemajuan teknologi yang pesat dan turbulensi ekonomi yang cepat sehingga menjadi tantangan bagi setiap perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memastikan bahwa sumber daya yang dimilikinya mampu dikelola dengan efektif dan efisien agar tidak menimbulkan permasalahan yang akan mengganggu operasional perusahaan. Salah satu masalah sumber daya yang sering terjadi diperusahaan adalah karyawan yang memiliki keinginan atau niat untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lebih baik (*turnover intention*). Waskito (2021) mengartikan *turnover intention* adalah suatu keinginan seseorang untuk keluar dan meninggalkan pekerjaannya setelah diterima dalam perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu (Patimah *et al.*, 2024).

Penelitian ini akan menguji tentang *turnover intention* karyawan pada PT. Astra International Tbk - Isuzu Pekanbaru. Peneliti tertarik melakukan penelitian tentang karyawan dikarenakan peneliti pernah melaksanakan kegiatan praktek kerja lapangan di perusahaan tersebut dan dijadikan sebagai perbantuan di bagian administrasi di seluruh divisi yang ada di perusahaan tersebut. Melihat tingginya tingkat turnover di perusahaan tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Berikut merupakan tabel *turnover rate* pada PT. Astra International Tbk - Isuzu Pekanbaru. Dimana terdapat perubahan jumlah karyawan dari tahun 2019 – 2024 yang diperlihatkan pada tabel berikut ini.

**Tabel Turnover Rate PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru
Tahun 2019 – 2024**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Total Karyawan	Persentase <i>irnovver Rate</i>
2020	34	1	3	32	9,09%
2021	32	10	4	38	11,4%
2022	38	5	2	41	5,06%
2023	41	19	6	54	12,6%
2024	54	6	8	52	15,09%

Sumber: PT. Astra International Tbk –Isuzu Pekanbaru

Ada beberapa faktor yang menjadi indikasi pengaruh atas terjadinya turnover intention yakni gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Faktor – Faktor tersebut dapat memengaruhi terjadinya turnover intention karyawan, dimana gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan perusahaan berpengaruh atas niat berpindahnya karyawan. Pimpinan dan kepemimpinan yang

diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja sumber daya manusia (Zaharuddin et al., 2021)

Menurut Vanchapo (2020) beban kerja termasuk kedalam faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, dimana beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

Faktor ketiga yang menjadi indikasi terjadinya *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Firdaus et al, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar dari karyawan dapat berupa fisik ataupun non fisik dalam sebuah perusahaan. Lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya.

Indikasi terakhir ialah kompensasi, menurut Nurcahyo (2011) balas jasa mencakup seluruh pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena jumlah kompensasi yang mereka terima mencerminkan nilai yang mereka berikan pada pekerjaan mereka. Seseorang akan bekerja dengan performa yang maksimal agar mendapat sebuah kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan. Dimana tingkat keluar masuk nya karyawan merupakan sebuah tolak ukur bagi perusahaan dikatakan berhasil karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penentu keberhasilan dan kegagalan di suatu perusahaan. Atas dasar uraian tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih jauh mengenai gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Astra International Tbk - Isuzu Pekanbaru)".

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover intention menurut Primadina dalam (Kristiyanto & Khasanah, 2021) adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk hengkang atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Sedangkan menurut (Gani *et al.*, 2022) *turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subjektif dimana seorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu dan merupakan pelopor kepada turnover yang sebenarnya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, tingkah laku, maupun gerak-gerik. Sementara kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi kegiatan kelompok dalam perumusan dan pencapaian tujuan (Nikmat, 2022). Menurut Nikmat (2022) kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal-hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut.

Beban Kerja

Menurut Rahmawati *et al.*, (2021) beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang diberikan kepada pekerja, baik secara fisik maupun mental, yang menjadi tanggung jawab mereka. Setiap jenis pekerjaan bisa menjadi beban bagi individu yang melaksanakannya, dan setiap pekerja memiliki kapasitas masing-masing dalam mengelola beban yang muncul, yang dapat terdiri dari beban fisik, mental, atau sosial. Sedangkan Menurut Bakaruddin *et al.*, (2023) beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat diperhatikan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan

keinginan karyawan untuk bertahan di tempat ia bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan mereka secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik akan mengakibatkan tuntutan kepada pekerja dan waktu yang lebih banyak sehingga tidak diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien (Efitriana & Liana, 2022).

Kompensasi

Menurut Patimah *et al.*, (2024) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Rukiah *et al.*, (2024) kompensasi merujuk pada semua bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Hal ini termasuk gaji atau upah, insentif, tunjangan, serta fasilitas. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai dari perusahaan sebagai balasan atas kerja mereka, yang bisa berbentuk imbalan langsung dan imbalan tidak langsung seperti upah, *reward*, bonus, sarana, dan juga manfaat.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di PT Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan November 2024 sampai dengan Februari 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode non probability sampling, yang digunakan karena jumlah populasi karyawan tetap kurang dari 100 orang. Dalam hal ini, sampel yang digunakan adalah terdiri dari 52 orang karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala likert. Uji yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas serta uji analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji simultan (uji F), uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Gaya Kepemimpinan	52	15	19	34	28.58	3.232	10.445
Beban Kerja	52	15	11	26	21.08	3.289	10.817
Lingkungan Kerja	52	22	27	49	41.37	4.437	19.687
Kompensasi	52	23	29	52	43.27	5.951	35.416
<i>Turnover intention</i>	52	29	13	42	26.62	7.660	58.673
Valid N (listwise)	52						

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan deskripsi variabel – variabel dalam penelitian ini secara statistik sebagai berikut:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 19, nilai maksimum sebesar 34, nilai mean sebesar 28.58 dan nilai standar deviasi sebesar 3.232. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel gaya kepemimpinan penyebaran nilainya merata.
- 2) Variabel beban kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 11, nilai maksimum sebesar 26, nilai mean sebesar 21.08 dan nilai standar deviasi sebesar 3.289. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel gaya kepemimpinan penyebaran nilainya merata.
- 3) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 27, nilai maksimum sebesar 49, nilai mean sebesar 41.37 dan nilai standar deviasi sebesar 4.437. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel gaya kepemimpinan penyebaran nilainya merata.
- 4) Variabel kompensasi memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 29, nilai maksimum sebesar 52, nilai mean sebesar 43.27 dan nilai standar deviasi sebesar 5.951. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel gaya kepemimpinan penyebaran nilainya merata.

- 5) Variabel turnover intention sebagai variabel dependen memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 13 dan nilai maksimum dari jawaban responden sebesar 42. Memiliki nilai mean dari jawaban responden sebesar 26.62 dan nilai standar deviasi sebesar 7.660. Hal ini menunjukkan bahwa variabel turnover intention memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel turnover intention bervariasi maka penyebaran nilainya merata.

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel /indikator	rhitung	rtabel	keterangan
<i>Turnover Intention</i>			
Pernyataan Y.1	0,603	0,273	Valid
Pernyataan Y.2	0,734	0,273	Valid
Pernyataan Y.3	0,768	0,273	Valid
Pernyataan Y.4	0,617	0,273	Valid
Pernyataan Y.5	0,772	0,273	Valid
Pernyataan Y.6	0,771	0,273	Valid
Pernyataan Y.7	0,795	0,273	Valid
Pernyataan Y.8	0,788	0,273	Valid
Pernyataan Y.9	0.799	0,273	Valid
<i>Gaya Kepemimpinan</i>			
Pernyataan X1.1	0,611	0,273	Valid
Pernyataan X1.2	0,578	0,273	Valid
Pernyataan X1.3	0,617	0,273	Valid
Pernyataan X1.4	0,613	0,273	Valid
Pernyataan X1.5	0,662	0,273	Valid
Pernyataan X1.6	0,689	0,273	Valid
Pernyataan X1.7	0,600	0,273	Valid
<i>Beban Kerja</i>			
Pernyataan X2.1	0,436	0.273	Valid
Pernyataan X2.2	0,695	0.273	Valid
Pernyataan X2.3	0,290	0.273	Valid
Pernyataan X2.4	0,586	0.273	Valid
Pernyataan X2.5	0,660	0.273	Valid
Pernyataan X2.6	0,735	0.273	Valid
<i>Lingkungan Kerja</i>			
Pernyataan X3.1	0,441	0.273	Valid
Pernyataan X3.2	0,617	0.273	Valid
Pernyataan X3.3	0,404	0.273	Valid
Pernyataan X3.4	0,745	0.273	Valid
Pernyataan X3.5	0,564	0.273	Valid
Pernyataan X3.6	0,714	0.273	Valid

Pernyataan X3.7	0,790	0.273	Valid
Pernyataan X3.8	0,696	0.273	Valid
Pernyataan X3.9	0,637	0.273	Valid
Pernyataan X3.10	0,573	0.273	Valid
Kompensasi			
Pernyataan X4.1	0,594	0.273	Valid
Pernyataan X4.2	0,768	0.273	Valid
Pernyataan X4.3	0,578	0.273	Valid
Pernyataan X4.4	0,705	0.273	Valid
Pernyataan X4.5	0,591	0.273	Valid
Pernyataan X4.6	0,649	0.273	Valid
Pernyataan X4.7	0,608	0.273	Valid
Pernyataan X4.8	0,666	0.273	Valid
Pernyataan X4.9	0,641	0.273	Valid
Pernyataan X4.10	0,584	0.273	Valid
Pernyataan X4.11	0,624	0.273	Valid

instrumen penelitian yang berjumlah 43 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,734	Reliabel
Beban Kerja	0,791	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,819	Reliabel
Kompensasi	0,851	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,895	Reliabel

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$. Sehingga dinyatakan bahwa semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work life balance* dan kepuasan kerja reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.44672340
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.063
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bisa dilanjutkan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.692	1.444
Beban Kerja	.954	1.048
Lingkungan Kerja	.584	1.713
Kompensasi	.595	1.680

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing – masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Nilai tolerance dari gaya kepemimpinan sebesar 0,692, beban kerja 0,954, lingkungan kerja 0.584 dan kompensasi sebesar 0,595. Karena data di atas menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan masing – masing nilai VIF $< 0,10$, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas dan dapat digunakan dalam melanjutkan penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.600	7.690		1.118	.269
	Gaya Kepemimpinan	-.278	.246	-.193	-1.127	.265
	Beban Kerja	.070	.206	.050	.341	.735
	Lingkungan Kerja	-.063	.195	-.060	-.322	.749
	Kompensasi	.144	.144	.184	.997	.324

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai probabilitas sig $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak digunakan untuk *turnover intention* berdasarkan masukan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	37.613	3.362	
	Gaya Kepemimpinan	.381	.109	.319
	Beban Kerja	.331	.093	.282
	Lingkungan Kerja	-.563	.061	-.829
	Kompensasi	-.129	.062	-.199

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 7 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

- a. Berdasarkan persamaan diatas menunjukan nilai konstanta sebesar 37,613. Hal ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 37,613. Maka gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention sebesar 37,613.
- b. Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,381 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan variabel turnover intention (Y) sebesar 0,381 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
- c. Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,331 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan variabel turnover intention (Y) sebesar 0,331 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
- d. Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar -0,563 dan bertanda negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan variabel turnover intention (Y) sebesar 0.563 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
- e. Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi kompensasi sebesar - 0,129 dan bertanda negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan variabel turnover intention (Y) sebesar 0,129 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Uji Simultan (uji f)

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547.415	4	136.854	29.891	.000 ^b
	Residual	215.188	47	4.578		
	Total	762.604	51			

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan table 8 diketahui bahwa nilai f hitung > f tabel atau 29.891 > 2.80 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0.000 < 0,05. Maka hal tersebut membuktikan bahwa penelitian ini layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.694	2.140

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 9 hasil uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan besarnya (R^2) (Adjusted R square) adalah 0,694. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai (R^2) mendekati angka 1 yaitu 0.694 atau (69,4%). Sehingga variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel turnover intention sebesar 69,4% dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Sedangkan 30,6% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteiti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.613	3.362		11.187	.000
	Gaya Kepemimpinan	.381	.109	.319	3.509	.001
	Beban Kerja	.331	.093	.282	3.564	.001
	Lingkungan Kerja	-.563	.061	-.829	-9.255	.000
	Kompensasi	-.129	.062	-.199	-2.093	.042

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 10 dapat diuraikan mengenai hubungan masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan nilai t hitung $3.509 > t$ tabel $2,01174$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan t hitung bertanda positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan nilai t hitung $3.564 > t$ tabel $2,01174$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima dengan t hitung bertanda positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan nilai t hitung $-9.255 > t$ tabel $2,01174$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima dengan t hitung bertanda negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.
- 4) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan nilai t hitung $-2.093 > t$ tabel $2,01174$ dan nilai signifikan $0.042 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima dengan t hitung bertanda negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang terlalu baik dapat menyebabkan naiknya tingkat turnover intention., Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru. Hal ini menunjukkan Semakin besar beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula niat keluar karyawan dari pekerjaan, dan begitu pun sebaliknya semakin kecil beban kerja yang diberi maka semakin rendah niatan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya, Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru.

Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang sehat dan baik dapat mengurangi tingkat turnover intention secara signifikan dan Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru. Hal ini menunjukkan Jika gaji yang diberikan perusahaan melebihi atau sesuai dengan keinginan karyawan maka niat karyawan itu untuk keluar dari perusahaan semakin rendah.

SARAN

Dari hasil simpulan yang telah dikemukakan, maka penulis akan memberikan saran – saran sebagai berikut: pada perusahaan diharapkan memperhatikan faktor – faktor penyebab terjadinya turnover intention guna mengurangi tingkat turnover intention karyawan karena jika tidak ditangani perusahaan bisa kehilangan aset penting dan guna meningkatkan kesejahteraan karyawannya, serta bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi turnover intention karyawan selain gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Misalnya dengan stress kerja,kepuasan kerja, peluang karir dan pengembangan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, Q., Setianingsih, W. E., & Reskiputri, T. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp Jember Universitas Jember, 563–569.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Tambang Di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579-588.
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity Dan Gaya, 2(September), 1–16.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA (Journal Of Economic, Management And Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Nainggolan, H., Patimah, S., & Putri, D. A. P. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. Allesia International. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 247-262.
- Pramujadi, F., Lestari, D. S., & Augustinah, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Support Logistics Indonesia, 2(1), 177–192.
- Rukiah, Zaki, H., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawansales Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif

Pekanbaru, 3(2), 1211–1223.
Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.

