

PENGARUH BEBAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION PT FAKTA JAYA ASIA PEKANBARU

Najwa Bintang Maharani, Rahayu Setianingsih, Hammam Zaki

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304052@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kepemimpinan, dan pengembangan karir terhadap turnover intention. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Fakta Jaya Asia Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, sehingga hanya karyawan tetap yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 58 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji statistik t dan koefisien determinasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, serta pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepemimpinan, Pengembangan Karir Turnover Intention

PENDAHULUAN

Industri cat di Indonesia menunjukkan prospek yang cerah seiring dengan pesatnya pembangunan infrastruktur dan perkembangan sektor properti. Produk cat dengan kualitas tinggi, ramah lingkungan, serta berbasis teknologi modern akan terus menjadi fokus utama bagi para produsen untuk memenuhi permintaan pasar yang terus berkembang. Walaupun menghadapi berbagai tantangan seperti fluktuasi harga bahan baku dan ketatnya regulasi lingkungan, peluang untuk inovasi dan pengembangan produk tetap terbuka lebar.

PT Fakta Jaya Asia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor penyedia cat yang berdiri pada tanggal 31 Maret 1997 namun pada saat itu berdiri dengan nama "Toko Sejahtera". PT. Fakta Jaya Asia juga menjadi supplier terbesar cat dan produk produk bengkel serta menjadi pelopor atau distribusi cat terbesar. Di pekanbaru sendiri Fakta Jaya Asia memiliki 7 anak cabang yang disebut dengan "Fakta Retail". Adalah perusahaan yang bergerak dibidang distribusi ritel cat, khususnya cat bangunan dan otomotif. Fakta Retail berfokus pada penyediaan berbagai jenis cat berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasar di Pekanbaru. Dengan jaringan industri yang luas dan pengalaman di industri ini, perusahaan ini berkomitmen untuk

menyediakan produk cat yang memenuhi standard kualitas dan kepuasan pelanggan. Dalam 4 tahun terakhir ini PT Fakta Jaya Asia mengalami tingkat turnover karyawan yang tinggi yang mengindikasikan adanya suatu masalah yang mendasar yang berdampak pada kinerja perusahaan yang tidak optimal.

Tabel 1 Jumlah Karyawan Tetap Yang Keluar dan Masuk Pada PT Fakta Jaya Asia Periode 2020-2024

Tahun	Jumlah Awal	Masuk	Keluar	Jumlah Akhir	Turnover Rate
2020	83	5	13	75	17,33%
2021	75	9	8	76	10,52%
2022	76	11	14	73	19,17%
2023	73	6	15	64	23,43%
2024	64	8	14	58	24,13%

Sumber: Data PT Fakta Jaya Asia, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan dimana tahun 2020 nilai Turnover rate mencapai 17,33%. Pada tahun 2021 tingkat Turnover rate turun menjadi 10,52%. Dan pada tahun 2022-2024 terjadi peningkatan Turnover rate sebesar 19,17%, 23,43% dan 24,13%%. Menurut perusahaan konsultan terkemuka Gallup, inc merekomendasikan agar turnover karyawan sebaiknya tidak melebihi 10%. Hal ini sesuai dengan pendapat Sakinah (2008) menyatakan bahwa jika tingkat turnover lebih dari 10% pertahun maka tingkat *turnover* perusahaan tersebut dinyatakan tinggi. Turnover yang tinggi mengakibatkan kinerja perusahaan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan harus melatih kembali karyawan yang baru. Terkait tingginya *Turnover* karyawan, peneliti menemukan fenomena tentang banyaknya pekerjaan yang terbengkalai dan menumpuk pada divisi marketing, *accounting*, administrasi dan operator, sehingga menyebabkan Overwork pada karyawan dan membuat proses operasional perusahaan terganggu. Hal ini sudah berlangsung dalam kurun waktu yang lama, dan menyebabkan banyaknya tekanan yang terjadi antar divisi. Jika hal ini terus berlanjut, tentunya akan berdampak buruk pada karyawan. Sehingga para karyawan merasa tidak nyaman pada pekerjaan yang mereka jalani dan memicu keinginan karyawan untuk berhenti. Hal ini mengakibatkan timbulnya peningkatan biaya SDM berupa biaya rekrutmen. Selain itu, adanya karyawan yang keluar dari pekerjaan secara tiba-tiba mengakibatkan banyak ketentuan dalam perusahaan yang ditinggalkan menjadi berubah untuk sementara waktu, mulai dari perubahan jadwal karyawan serta adanya penambahan beban kerja bagi karyawan lainnya hingga ada karyawan pengganti.

Adapun penyebab lain yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah beban kerja yang berlebih, dalam hal ini tidak sedikit karyawan yang mengeluhkan tentang beban kerja yang sangat tinggi. Ditandai dengan banyaknya laporan yang harus dikerjakan, seperti: setoran omset penjualan, purchase order, melayani konsumen, penginputan barang dan stok, pajak supplier dan perhitungan stok akhir yang terkadang harus dikerjakan dalam satu waktu. Tentunya hal ini akan mengakibatkan proses operasional yang tidak efektif. Beban kerja yang tinggi atau tidak seimbang bisa berdampak pada produktivitas dan kepuasan kerja (Rivai dan Sagala, 2014). Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara

terus menerus maka akan meningkatkan peluang serta niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Gayatri dan Muttaqiyathun, 2020).

Hasil penelitian terdahulu terkait variabel beban kerja yang dilakukan oleh Priyono dan Tampubolon (2023), Maulidah *et al.* (2022) menemukan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Sejalan dengan hasil penelitian Hadi dan MZ (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover pada PT. XYZ Jakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penyesuaian kebutuhan karyawan dengan standar beban kerja maka karyawan tidak perlu lagi bekerja melebihi jam kerja, sehingga dapat menurunkan angka turnover karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Purwati *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah kepemimpinan, dimana kepemimpinan merupakan pandangan untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai atau melakukan tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin. Jadi, kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni memengaruhi orang lain atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Mu'ah *et al.*, 2019). Kegagalan dari suatu kepemimpinan dapat menyebabkan turnover intention karyawan karena karyawan sudah tidak merasa nyaman dan mengalami tekanan sehingga memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan dan perusahaan (Irfan dan Putra, 2021). Fenomena yang peneliti temukan adanya kepemimpinan yang otoriter, tidak berkontribusi penuh terhadap pekerjaannya, bahkan melimpahkan pekerjaannya kepada karyawan dengan memberikan tenggat waktu yang mendesak, dalam beberapa hal pimpinan juga melemparkan tanggung jawab mereka seenaknya pada karyawan, apabila ada kesalahan yang terjadi, pimpinan juga akan menyalahkan karyawannya. Sebagian besar karyawan berasumsi bahwa tidak semua pimpinan cocok pada posisinya karena dirasa tidak cukup kompeten.

Hasil penelitian terdahulu terkait variabel kepemimpinan yang dilakukan oleh Novianto (2023); Muhaling *et al.* (2023) menemukan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Aurelia dan Tholok (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan kepemimpinan akan meningkatkan turnover intention karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Yelfira dan Soeling (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Disamping itu, selain beban kerja dan kepemimpinan hal hal yang berpengaruh terhadap *turnover intention* selanjutnya yaitu pengembangan karir. Fenomena yang peneliti temukan yaitu tidak terlihatnya alur pengembangan karir yang jelas, terdapat begitu banyaknya perbedaan mengenai pengembangan karir disini, karyawan A pada divisi Accounting dapat naik dan diangkat menjadi karyawan tetap dalam masa kerja

1 tahun. Sedangkan karyawan B pada divisi marketing dalam masa kerja 2 tahun tidak dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Hal ini terus terjadi hampir diseluruh divisi, dikarenakan tidak terorganisasinya pengembangan karir pada PT Fakta Jaya Asia. Peneliti juga mengalami bahwa tidak adanya pelatihan yang mendukung karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan pada perusahaan. Jika kebutuhan dan jenjang karier yang diinginkan karyawan seimbang maka dapat menurunkan intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Puspita et al., 2024). Menurut Hasibuan (2014) pengembangan karir yaitu usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara teknis, teoritis, konseptual, maupun moral sesuai dengan kebutuhan suatu pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang dijalani. Aga (2023) menyatakan bahwa pengembangan karir sangat penting karena dapat membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka melalui program perencanaan karir. Selain itu, pengembangan karir bertujuan untuk menarik, mempertahankan dan sekaligus memotivasi karyawan untuk bisa memiliki semangat kerja yang lebih baik sehingga dengan begitu akan berbanding lurus dengan produktifitas yang maju.

Hasil penelitian terdahulu terkait variabel pengembangan karir yang dilakukan oleh Misbakhudin *et al.* (2023); Nugraheni *et al.* (2022) menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan pengembangan karir terhadap turnover intention pada karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Aga (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang dimiliki oleh suatu perusahaan, maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Sinaga et al. (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan oleh manusia yang memperoleh manfaat dengan menetapkan beberapa kriteria yang harus dicapai dan berguna bagi perusahaan (Eliana et al., 2020). Dari penelitian Ragil Anandita *et al.*, (2021) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan Fernos & Wipi, (2023) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang dilakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses pencapaian kebutuhan yang diinginkan, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Beban Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2020) beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan dapat memengaruhi tingkat

stres, kinerja, serta kesejahteraan individu. Mereka juga menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi atau terlalu banyak dapat menyebabkan burnout, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat mengarah pada kebosanan atau ketidakpuasan kerja

Kepemimpinan

Menurut Mu'ah et al. (2019) mendefinisikan kepemimpinan sebagai pandangan untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai atau melakukan tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin. Jadi, kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni memengaruhi orang lain atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan Kartono (2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas atau kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

Pengembangan Karir

Menurut Yuliani (2023) pengembangan karir merupakan perolehan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Pengembangan karir lebih kepada seluruh kegiatan atau aktivitas dari kemampuan seseorang. Menurut Rivai dan Sagala (2020) pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan agar mereka dapat berkembang dalam pekerjaan dan mencapai tujuan karir mereka. Pengembangan karir ini penting baik untuk individu maupun organisasi, karena dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian karyawan tetap yang ada di PT Fakta Jaya Asia Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Fakta Jaya Asia Pekanbaru yang berjumlah 58 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik metode pengambilan sampel dalam penelitian di mana peneliti memilih subjek penelitian berdasarkan kriteria atau karakteristik tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian, teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuisioner ke karyawan tetap PT Fakta Jaya Asia Pekanbaru dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolonieritas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, serta uji regresi linier berganda yang terdiri atas uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dilihat melalui nilai r tabel dan signifikansinya. “Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka artinya ada korelasi antar variabel yang dihubungkan (Ghozali, 2018). Sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel, maka artinya tidak ada korelasi antar variabel yang dihubungkan.” Diketahui jumlah sampel yaitu 58 dengan signifikansi 5% $df=n-2$ pada pendistribusian nilai r tabel product moment. Sehingga temuan nilai r tabel yakni sebesar $df=58-2= 56$, nilai r tabel dari 56 adalah 0,2586.

Tabel Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
Pernyataan X1.1	0,758	0,2586	valid
Pernyataan X1.2	0,516	0,2586	valid
Pernyataan X1.3	0,529	0,2586	valid
Pernyataan X1.4	0,666	0,2586	valid
Pernyataan X1.5	0,587	0,2586	valid
Pernyataan X1.6	0,744	0,2586	valid
Pernyataan X1.7	0,570	0,2586	valid
Pernyataan X1.8	0,721	0,2586	valid
Pernyataan X1.9	0,350	0,2586	valid
Pernyataan X2. 1	0,806	0,2586	Valid
Pernyataan X2. 2	0,649	0,2586	Valid
Pernyataan X2. 3	0,523	0,2586	Valid
Pernyataan X2. 4	0,782	0,2586	Valid
Pernyataan X2. 5	0,419	0,2586	Valid
Pernyataan X2. 6	0,696	0,2586	Valid
Pernyataan X2. 7	0,806	0,2586	Valid
Pernyataan X2. 8	0,649	0,2586	Valid
Pernyataan X2. 9	0,523	0,2586	Valid
Pernyataan X2. 10	0,696	0,2586	valid
Pernyataan X2. 11	0,551	0,2586	valid
Pernyataan X2. 12	0,504	0,2586	valid
Pernyataan X2. 13	0,717	0,2586	valid
Pernyataan X2. 14	0,593	0,2586	valid
Pernyataan X2. 15	0,802	0,2586	valid
Pernyataan X3.1	0,628	0,2586	valid
Pernyataan X3.2	0,743	0,2586	valid
Pernyataan X3.3	0,741	0,2586	valid
Pernyataan X3.4	0,806	0,2586	valid
Pernyataan X3.5	0,712	0,2586	valid
Pernyataan X3.6	0,566	0,2586	valid
Pernyataan X3.7	0,741	0,2586	valid
Pernyataan X3.8	0,806	0,2586	valid
Pernyataan X3.9	0,712	0,2586	valid
Pernyataan X3.10	0,741	0,2586	valid
Pernyataan X3.11	0,806	0,2586	valid
Pernyataan X3.12	0,712	0,2586	valid
Pernyataan X3.13	0,678	0,2586	valid
Pernyataan X3.14	0,724	0,2586	valid
Pernyataan X3.15	0,646	0,2586	valid
Pernyataan X3.16	0,678	0,2586	valid
Pernyataan X3.17	0,724	0,2586	valid

Pernyataan X3.18	0,646	0,2586	valid
Pernyataan X3.19	0,699	0,2586	valid
Pernyataan X3.20	0,631	0,2586	Valid
Pernyataan X3.21	0,689	0,2586	Valid
Pernyataan Y.1	0,633	0,2586	Valid
Pernyataan Y.2	0,757	0,2586	Valid
Pernyataan Y.3	0,874	0,2586	Valid
Pernyataan Y.4	0,813	0,2586	Valid
Pernyataan Y.5	0,805	0,2586	Valid
Pernyataan Y.6	0,857	0,2586	Valid
Pernyataan Y.7	0,595	0,2586	Valid
Pernyataan Y.8	0,805	0,2586	Valid
Pernyataan Y.9	0,857	0,2586	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam kuisioner ini bernilai signifikan dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2586 sehingga semua butir pernyataan dalam kuisioner dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Reliabel	Kesimpulan
Beban Kerja	0,923	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,788	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,937	0,60	Reliabel
Turnover Intention	0,948	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel fasilitas kerja, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan dan kinerja karyawan >0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa tiap masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

**Tabel Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parametersa,b	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.40311788
	Absolute	.152
	Positive	.152
	Negative	-.116
Test Statistic		.873
Asymp. Sig. (2-tailed)		.431

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan dari uji normalitas adalah 0,873 dengan nilai signifikansi dari

Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,431. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan lulus uji normalitas data.

Uji Multikolonieritas

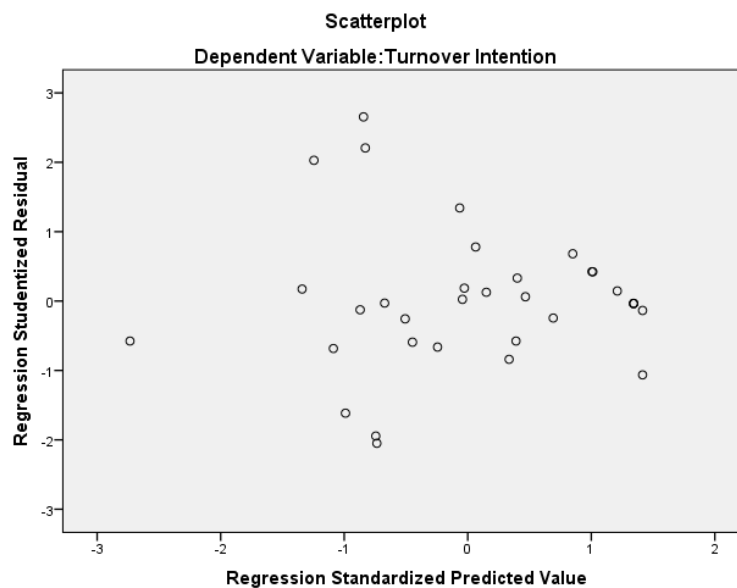
Tabel Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0.139	7.172
Kepemimpinan	0.114	8.807
Pengembangan Karir	0.336	2.977

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil dari table diatas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing varibel *independent* lebih besar dari 0,10 dan untuk nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala multikolonieritas disetiap masing-masing variabel yaitu, beban kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, serta tidak ada pola yang jelas. Apabila terjadi heteroskedastisitas, maka grafik yang akan ditunjukkan adalah titik-titik yang membentuk gelombang atau pola tertentu secara teratur menyebar kemudian menyempit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena grafik scatter plot dalam model regresi tersebut menunjukkan pola yang tidak jelas atau tidak teratur.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	2.116	9.635		3.220	.828		
Beban Kerja	.492	.299	.481	3.647	.010	.139	7.172
Kepemimpinan	-.544	.725	.243	-3.750	.046	.114	8.807
Pengembangan Karir	-.151	.238	.120	-3.637	.033	.336	2.977

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,116 + 0,492 X_1 - 0,544 X_2 - 0,151 X_3 + e$$

dari persamaan tersebut, maka penjelasannya ialah:

1. Nilai konstanta (a) = 2,116 artinya apabila variabel beban kerja, kepemimpinan, dan pengembangan karir bernilai 0, maka variabel *turnover intention* adalah sebesar 2,116.
2. Nilai koefisien variabel beban kerja bernilai positif yaitu 0,492. Maka besar nilai koefisien beban kerja adalah sebesar 0,492 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan beban kerja satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan turnover intention sebesar 0,492 satuan dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.
3. Nilai koefisien variabel kepemimpinan bernilai negatif yaitu -0,544 Maka besar nilai koefisien Kepemimpinan adalah sebesar -0,544 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan Turnover Intention sebesar -0,544 satuan.
4. Nilai koefisien variabel Pengembangan Karir bernilai negatif yaitu -0,151. Maka besar nilai koefisien Pengembangan Karir adalah sebesar -0,151 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Pengembangan Karir satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan Turnover Intention sebesar -0,151 satuan
5. Standar error ϵ merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan kedalam persamaan.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dan Pengembangan Karir (X3) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT Fakta Jaya Asia. Adapun nilai t tabel untuk signifikansi 5% adalah $\alpha/2; n-k-1$ atau df, $0,05/2; 58-3-1$ atau $0,025; 54 = 2,004$. Hasil pengujian secara parsial ditunjukkan pada table dibawah ini:

Tabel Hasil Uji t

		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.116	9.635		3.220	.828		
	Beban Kerja	.492	.299	.481	3.647	.010	.139	7.172
	Kepemimpinan	-.544	.725	.243	-3.750	.046	.114	8.807
	Pengembangan							
	Karir	-.151	.238	.120	-3.637	.033	.336	2.977

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan hasil uji hipotesis sebagai berikut :

a. Variabel beban kerja terhadap *turnover intention* memberikan hasil perhitungan t hitung 3,647 > t tabel 2,004 dengan tingkat signifikan sebesar 0,010 lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,492, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

b. Variabel kepemimpinan terhadap *turnover intention* memberikan hasil perhitungan t hitung 3,750 > t tabel 2,004 dengan tingkat signifikan sebesar 0,046 lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,544, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

c. Variabel pengembangan karir terhadap *turnover intention* memberikan hasil perhitungan t hitung 3,637 > t tabel 2,004 dengan tingkat signifikan sebesar 0,033 lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,151, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel Hasil Uji Koefisien Detreminasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b			Durbin-Watson
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.810 ^a	.656	.620	5.676		2.457

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Beban Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel, terlihat yakni “nilai koefisien determinasi R² terletak pada kolom R-Square. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar R² = 0,656 nilai tersebut berarti Beban Kerja (X1) , Kepemimpinan (X2) dan Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama mempengaruhi Turnover Intention (Y) sebesar 65,6 % sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian”.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis yakni Beban Kerja (X1) yaitu $0,010 < 0,05$ dan nilai t-hitung variabel Beban Kerja sebesar $3,647 > 2,004$. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,492, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin meningkatnya Beban Kerja maka semakin meningkat pula *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh (Santoso, 2020) menemukan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) penelitian diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis, yakni Kepemimpinan (X2) $0,046 < 0,05$ dan nilai t-hitung Kepemimpinan (X2) $3,750 > 2,004$. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar -0,544, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin meningkatnya kepemimpinan maka semakin rendah pula *Turnover Intention*. Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Istiono, 2021) menemukan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis (H2) dalam penelitian dapat diterima.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis, yakni Pengembangan Karir (X3) $0,033 < 0,05$ dan nilai t-hitung Pengembangan Karir (X3) $3,637 > 2,004$. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar -0,151, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin meningkatnya pengembangan karir maka semakin rendah pula *Turnover Intention*. Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Misbakhudin et al. (2023); Nugraheni et al. (2022) menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis (H3) dalam penelitian dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah melalui tahap beberapa tahap yang telah dilakukan yaitu pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data didapatkan hasil analisis terkait pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi Beban Kerja karyawan maka semakin tinggi pula *Turnover Intention*nya.

2. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini berarti semakin tinggi Kepemimpinan karyawan maka semakin menurun pula Turnover Intentionnya.
3. Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini berarti semakin tinggi Pengembangan Karir yang diberikan kepada karyawan maka semakin menurun pula Turnover Intentionnya.

Saran

Tentunya penelitian ini jauh dari kata sempurna maka dari itu peneliti memberikan saran yang akan dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya, yaitu: 1.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan jumlah variabel independen karena dalam mempengaruhi Turnover Intention pada penelitian ini hanya sebesar 65,6% sisanya sebesar 34,4%% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aga, O. N. L. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Turnover Intention di PT. Petro Jasa Energi. *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(3), 243–249.
- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25–35.
- Aurelia, & Tholok, F. W. (2024). Analisis Efek Kompensasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention di PT. Bintang Auto Semesta. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 1–6. <https://jurnal.ubd.ac.id/indel>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium*.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, N. P., & MZ, M. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Karyawan (Studi Kasus: PT. XYZ – Jakarta). *Jurnal Indikator*, 5(3), 1–15.
- Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Irfan, M., & Putra, A. R. (2021). Dampak Kepemimpinan dan Rotasi Kerja terhadap Turnover Intention. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 302–306.
- Kartono. (2017). Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Kartono, K. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176.
- Misbakhudin, A., Listyawati, I., & Sukristanta. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4(1), 53–63.
- Mobley, W. H. (2018). Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Persindo.
- Mu'ah, Indrayani, T. I., Masram, & Sulton, M. (2019). Kepemimpinan. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Muhaling, R. A., Muthalib, A. A., & Nur, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 408–418.
- Novianto, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 575–590.
- Nugraheni, R. T. H., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Jurnal Cognicia*, 10(2), 99–105.
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33.

- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381.
- Puspita, D. S., Haziroh, A. L., Mahmud, & Wardhani, M. F. (2024). Upaya Penurunan Turnover Intention Melalui Perceived Organizational Support, Career Development, Dan Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Z Bank Bumh Di Kota Semarang. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(1), 1–15.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoni, A., & Harahap, M. N. (2018). The Model of Turnover Intentions of Employees. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 93–100.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Sinaga, M., Saluy, A. B., Kemalasari, N., & Bari, A. (2022). The Impact of Compensation and Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT Wijaya Machinery Perkasa. *Dinasti International Journal of Economics, Finance And Accounting*, 3(5), 551–563. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v3i5>
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(3), 1–11.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Utami, V. A. V. W. R., & Christantius, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275.
- Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Tata Sejuta*, 7(1), 66–85.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.