

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA BPR ARTO MORO
KOTA SEMARANG)**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, JOB STRESS AND WORKLOAD
ON TURNOVER INTENTION (STUDY AT BPR ARTO MORO, SEMARANG
CITY)***

Devina Labitta Ningtyas¹, Lie Liana²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank
Semarang^{1,2}

Email: devinalabittaningtyas@mhs.unisbank.ac.id¹, lieliana@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of leadership style, work stress and workload on turnover intention. The object of this research is the employees of BPR Arto Moro, Semarang City. The population in this study was 200 employees of BPR Arto Moro, Semarang City. The sampling technique uses a purposive sampling method with the criteria being that the respondent has a minimum work period of 1 year. The number of samples in this research was 80 employees who were determined using Roscoe's theory. The data source in this research is primary data obtained through distributing questionnaires. The results of data processing are in the form of respondent descriptions, variable descriptions, validity test results, reliability test results, F test results, coefficient of determination (R^2) test results, and hypothesis test results. The results of the research show that leadership style has a positive and significant effect on turnover intention, work stress has a negative and significant effect on turnover intention and workload has a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: *Leadership style, Job Stress, Workload and Turnover Intention.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Objek penelitian ini adalah karyawan BPR Arto Moro Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini 200 karyawan BPR Arto Moro Kota Semarang. Teknik sampling menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria responden memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan yang ditentukan menggunakan teori Roscoe. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Hasil pengolahan data berupa deskripsi responden, deskripsi variabel, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji F, hasil uji koefisien determinasi (R^2), dan hasil uji hipotesis. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki perusahaan guna menjadi penggerak jalannya aktivitas perusahaan. Kinerja perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan. Sumber daya manusia suatu perusahaan harus baik, agar perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Jika pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan secara efektif, maka akan muncul berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja perusahaan, salah satunya yaitu keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover intention*. *Turnover intention* adalah keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja dan sadar (Mutiarra dalam Asj'ari (2016)). 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. Hartono (2002) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* diantaranya adalah agar mendapat pekerjaan yang lebih baik. *Turnover* yang tinggi menjadi sebuah permasalahan bagi suatu perusahaan. Tingginya *turnover* juga membuat perusahaan mengeluarkan biaya lebih besar. Jika karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan, tentunya perusahaan harus mendapatkan karyawan baru supaya aktivitas operasional berjalan secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tersebut mempengaruhi sikap serta perilaku karyawan. Ketika karyawan merasa mendapat dukungan atau kepercayaan dari pimpinannya, mereka akan membalasnya dengan perilaku yang baik dan hasil kerja yang baik atau layak. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki pimpinan yang tidak diinginkan, akan cenderung menunjukkan hasil yang merugikan. Thoha dalam Octaviani (2019) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang manajer untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Dalam penelitian terdahulu seperti Asj'ari (2016), Paaisal *et al.* (2018), Eftriana & Liana (2022) serta Anisa *et al.* (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Octaviani (2019) dan Priowidodo *et al.* (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain gaya kepemimpinan, stres kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Stres adalah kondisi dimana individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan terkait dengan apa yang diinginkannya. Kemunculan stress di tempat kerja memicu karyawan untuk memilih meninggalkan pekerjaannya. Jika stress kerja yang dirasakan karyawan terlalu tinggi akan membuat karyawan menjadi lelah dalam bekerja dan akan menimbulkan depresi pada karyawan karena terlalu memikirkan pekerjaan.

Dalam penelitian Octaviani (2019), Monica & Putra (2017), Angellika *et al.*

(2022), Irvianti & Verina (2015), Mawadati & Saputra (2020), Dewi & Suartina (2021), Priyowidodo *et al.* (2019), Nainggolan & Gunawan (2020) serta Saputro *et al.* (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nurfitriani dan Arwin (2020) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Beban kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman. Beban kerja yang dialami karyawan misalnya bertambahnya waktu jam kerja atau biasa disebut lembur. Putra dan Prihatsanti (2016) menyatakan *turnover* yang tinggi bisa membuat karyawan mempunyai tugas *double* karena keterbatasan SDM, sehingga banyak karyawan yang merangkap tugas dan jabatan serta tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan juga terlalu besar yang mengakibatkan beban kerja karyawan meningkat dan bisa membuat kinerja karyawan tidak maksimal.

Dalam penelitian Dewi & Suartina (2022), Sutikno (2020), Widiawati *et al.* (2017), Riani & Putra (2017), Situmorang & Wardhani (2022), Nainggolan & Gunawan (2020) serta Saputra *et al.* (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Purwati, Salim dan Hamzah (2020) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Gaya kepemimpinan yang baik, stres kerja yang rendah dan beban kerja yang proposional sangat diperlukan agar

aktivitas operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien, khususnya pada BPR Arto Moro Kota Semarang. BPR Arto Moro Kota Semarang berdiri sejak tahun 2008 yang beralamatkan di Jalan Elang Raya, Mangunharjo, Tembalang, Semarang. BPR Arto Moro berbekal semangat untuk melayani dan memberikan solusi demi peningkatan kehidupan perekonomian masyarakat Kota Semarang. Oleh karena itu BPR Arto Moro Kota Semarang harus menjaga komunikasi yang baik antar karyawan agar pekerjaan yang dilakukan tetap optimal.

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Prasetyo dalam Paisal, Tabroni dan Maksum (2018) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku seorang pemimpin guna mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan. Suwatno dan Priansa dalam Nawawi (2021) menyatakan gaya kepemimpinan adalah berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut. Sedangkan 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.

Robert House dalam Nawawi (2021) menyatakan bahwa terdapat 4 dimensi dan indikator gaya kepemimpinan yaitu tipe direktif (pemimpin yang memberi tahu apa yang harus dikerjakan, bimbingan khusus, mentaati peraturan dan jadwal yang spesifik), tipe suportif

(perhatian terhadap kebutuhan dan iklim kerja yang baik), tipe partisipatif (konsultasi pengambilan keputusan, mempertimbangkan ide dan saran karyawan serta memberikan kebebasan berpendapat), tipe berorientasi prestasi (menetapkan sasaran menantang dan pimpinan yang luar biasa)

Stres Kerja

Stres kerja diartikan sebagai sebuah keadaan yang membuat seseorang merasa tertekan dimana tekanan ini di luar batas kemampuannya, yang mana jika berlanjut terjadi tanpa adanya solusi dan tidak segera ditanggulangi, akan berdampak terhadap kesehatan orang yang menderita stres tersebut (Fahmi dalam Putra dan Mujiati (2019)). Sedangkan Handoko dalam Dewi dan Suartina (2022) menyatakan stres kerja merupakan keadaan yang mempengaruhi pemikiran dan emosi yang dapat menurunkan kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

Timangratuogi (2012) menyatakan terdapat dimensi dan indikator stres kerja yaitu ambiguitas peran (mengetahui kinerja yang diharapkan perusahaan), konflik peran (mengerjakan tugas di luar tugas utamanya dan mengetahui kepada siapa harus bertanggungjawabkan hasil pekerjaannya), tuntutan antar pribadi (adanya dukungan sosial dari rekan kerja, mendapat tekanan dari karyawan lain dalam bekerja, komunikasi antara karyawan satu dengan yang lain terjalin dengan baik dan terpenuhinya kebutuhan yang berkaitan dengan kehidupan sosial), struktur organisasi (peraturan di perusahaan menyulitkan, peraturan yang diterapkan di perusahaan bisa diikuti karyawan dan pendapat karyawan didengarkan dalam pengambilan keputusan), kepemimpinan organisasional (pimpinan memberikan

tekanan yang berlebihan kepada karyawan, pemimpin menciptakan rasa tegang, pemimpin memberikan perhatian terhadap karyawan dan pemimpin melakukan pengawasan dengan ketat)

Beban Kerja

Tarwaka dalam Lestari dan Darmo (2022) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010).

Mahfudz (2017) menyatakan bahwa terdapat 2 dimensi dan indikator beban kerja sebagai berikut. Tuntutan tugas dengan indikator; menyelesaikan tugas dalam desakan waktu, melakukan tugas yang tidak selaras dengan kemampuan, mengerjakan banyak tugas dalam satu waktu, melakukan tugas yang bukan keterampilannya dan mengerjakan tugas rekan kerja. Tuntutan fisik dengan indikator; menurunnya kesehatan, merasa kelelahan, rasa putus asa dan menurunnya kesiapan.

Turnover Intention

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. *Turnover intention* adalah kadar dari keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang

menyebabkan timbulnya *turnover* seperti keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Hartono, 2002).

Mobley (1977) menyatakan terdapat 3 dimensi pada *turnover intention* yaitu *thinking of quitting*, *intention to search* dan *intention to quit*. Dimensi *thinking of quitting* dengan indikator; berpikir untuk keluar dari pekerjaan dan ingin meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. Dimensi *intention to search* dengan indikator; aktif mencari informasi pekerjaan lain dan selalu membaca iklan lowongan pekerjaan. Dimensi *intention to quit* dengan indikator; berniat untuk keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan yang lebih baik dan berniat untuk keluar dari perusahaan apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPR Arto Moro Kota Semarang yang berjumlah 200 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan yang ditentukan dengan menggunakan teori Roscoe. Jumlah sampel yang tepat untuk penelitian yaitu lebih dari 30 responden dan kurang dari 500 responden (Roscoe dalam Sari dan Rohman (2015)). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive* sampling dengan kriteria responden memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Variabel dependen dari penelitian ini adalah *turnover intention* (Y) dan variabel independen dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2) dan beban kerja (X3). Selanjutnya

dilakukan olah data dengan hasil olah data berupa deskripsi responden, deskripsi variabel, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji F, hasil uji koefisien determinasi (R^2) dan hasil uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Terdapat karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Karakteristik responden ini terdapat dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Keterangan		Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin	Pria	32	40
		Wanita	48	60
2	Usia	20-30 tahun	52	65
		31-40 tahun	28	35
3	Masa Kerja	1 tahun	31	38,8
		2 tahun	20	25
		3 tahun	16	20
		4 tahun	13	16,3
4	Pendidikan Terakhir	SMA	56	70
		Sarjana/Diploma	24	30

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 1 ditunjukkan bahwa responden didominasi karyawan berjenis kelamin wanita sebanyak 48 responden (60%), berada pada rentang usia 20-30 tahun sebanyak 52 responden (65%), masa kerja pada rentang 1 tahun sebanyak 31 responden (38,8%) dan pendidikan terakhir lulusan SMA sebanyak 56 responden (70%).

Deskripsi Variabel

Deskripsi terhadap variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja dan *turnover intention* sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Variabel

Variabel	Mean
Pemimpin yang memberi tahu apa yang harus dikerjakan (X1.1)	3,84
Bimbingan khusus (X1.2)	3,55
Mentaati peraturan (X1.3)	3,74
Jadwal yang spesifik (X1.4)	3,49
Perhatian terhadap kebutuhan (X1.5)	3,79
Iklim kerja yang baik (X1.6)	3,74
Konsultasi pengambilan keputusan (X1.7)	3,91
Mempertimbangkan ide dan saran karyawan (X1.8)	3,84
Memberikan kebebasan berpendapat (X1.9)	4,01
Pimpinan yang luar biasa (X1.11)	3,64
Gaya Kepemimpinan (X1)	3,75
Mengetahui kinerja yang diharapkan oleh perusahaan (X2.1)	3,9
Mengetahui kepada siapa harus bertanggungjawabkan hasil pekerjaannya (X2.3)	4,2
Adanya dukungan sosial dari rekan kerja (X2.4)	4,01
Mendapat tekanan dari karyawan lain dalam bekerja (X2.5)	3,8
Komunikasi antara karyawan satu dengan yang lain terjalin dengan baik (X2.6)	4,2
Terpenuhinya kebutuhan yang berkaitan dengan kehidupan sosial (X2.7)	3,71
Peraturan di perusahaan menyulitkan (X2.8)	3,88
Peraturan yang diterapkan di perusahaan bisa diikuti karyawan (X2.9)	4,03
Pendapat karyawan didengarkan dalam pengambilan keputusan (X2.10)	3,71
Pemimpin memberikan tekanan yang berlebihan kepada karyawan (X2.11)	3,55

Pemimpin menciptakan rasa tegang (X2.12)	3,77
Pemimpin memberikan perhatian terhadap karyawan (X2.13)	3,75
Stres Kerja (X2)	3,89
Menyelesaikan tugas dalam desakan waktu (X3.1)	3,71
Melakukan tugas yang tidak selaras dengan kemampuan (X3.2)	3,4
Menurunnya kesehatan (X3.6)	3,7
Merasa kelelahan (X3.7)	3,32
Rasa putus asa (X3.8)	4,01
Menurunnya kesigapan (X3.9)	4,0
Beban Kerja (X3)	3,8
Berpikir untuk keluar dari pekerjaan (Y1)	3,0
Ingin meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat (Y2)	2,7
Aktif mencari informasi pekerjaan lain (Y3)	3,3
Selalu membaca iklan lowongan pekerjaan (Y4)	3,3
Berniat untuk keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan yang lebih baik (Y5)	4,1
Berniat untuk keluar dari perusahaan apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar (Y6)	4,2
Turnover Intention (Y)	3,45

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 2 ditunjukan bahwa tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,75 yang berarti responden cenderung setuju terhadap item pernyataan variabel gaya kepemimpinan. Tanggapan responden terhadap variabel stres kerja menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,89 yang berarti responden cenderung setuju terhadap item pernyataan variabel stres kerja. Tanggapan responden terhadap variabel beban kerja menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,8 yang berarti responden cenderung setuju terhadap item pernyataan variabel beban kerja. Tanggapan responden terhadap variabel

turnover intention menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,45 yang berarti responden cenderung netral terhadap item pernyataan variabel *turnover intention*.

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja dan *turnover intention* ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,891	X1.1	0,604
		X1.2	0,754
		X1.3	0,803
		X1.4	0,654
		X1.5	0,797
		X1.6	0,822
		X1.7	0,737
		X1.8	0,787
		X1.9	0,792
		X1.11	0,789
Stres Kerja (X2)	0,845	X2.1	0,689
		X2.3	0,589
		X2.4	0,597
		X2.5	0,700
		X2.6	0,661
		X2.7	0,808
		X2.8	0,765
		X2.9	0,699
		X2.10	0,717
		X2.11	0,693
		X2.12	0,715
Beban Kerja (X3)	0,703	X3.1	0,751
		X3.2	0,705
		X3.6	0,642
		X3.7	0,509
		X3.8	0,683
		X3.9	0,760
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,621	Y1	0,769
		Y2	0,753
		Y3	0,787
		Y4	0,831
		Y5	0,601
		Y6	0,517

Sumber: Hasil Olah Data

Pada tabel 3 ditunjukkan variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, beban

kerja, dan *turnover intention* memiliki $KMO > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kecukupan sampel terpenuhi. Variabel gaya kepemimpinan dari 11 indikator terdapat 1 indikator yang tidak valid sehingga di-drop. Kemudian pada uji validitas tahap 2 terdapat 10 indikator yang valid. Variabel stres kerja dari 14 indikator terdapat 2 indikator yang tidak valid sehingga di-drop. Kemudian pada uji validitas tahap 2 terdapat 12 indikator yang valid. Variabel beban kerja dari 9 indikator terdapat 3 indikator yang tidak valid sehingga di-drop. Kemudian pada uji validitas tahap 3 terdapat 6 indikator yang valid. Variabel *turnover intention* memiliki 6 indikator dan semua indikatornya valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja dan *turnover intention* ditunjukkan pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,916
Stres Kerja (X2)	0,906
Beban Kerja (X3)	0,763
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,807

Sumber: Hasil Olah Data

Dalam tabel 4 ditunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja dan *turnover intention* menghasilkan *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja dan *turnover intention* dinyatakan reliabel.

Hasil Uji F

Hasil uji F variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja terhadap variabel *turnover*

intention ditunjukkan pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Gaya Kepemimpinan (X1)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	52,299	0,000 ^b
Stres Kerja (X2)			
Beban Kerja (X3)			

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 5 ditunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti model dalam penelitian ini layak dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja terhadap variabel *turnover intention* ditunjukkan pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Gaya Kepemimpinan (X1)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,661
Stres Kerja (X2)		
Beban Kerja (X3)		

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 6 ditunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,661 atau 66,1% yang menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja sebesar 66,1%, sedangkan sisanya 33,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* ditunjukkan pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	Sig
Gaya Kepemimpinan (X1)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,477	0,000
Stres Kerja (X2)		-1,149	0,000
Beban Kerja (X3)		0,435	0,000

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan beta 0,477 yang artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.
2. Hipotesis 2: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan beta -1,149 yang artinya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis 2 ditolak.
3. Hipotesis 3: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan beta 0,435 yang artinya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

turnover intention. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

Gaya kepemimpinan pada BPR Arto Moro Kota Semarang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya kepemimpinan pada BPR Arto Moro Kota Semarang terbukti mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, karena sebelum karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan mereka harus merasakan terlebih dahulu kepuasan kerja yang mereka alami. Sehingga apabila kepemimpinan di dalam perusahaan baik maka karyawan akan cenderung mengurungkan niatnya untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan BPR Arto Moro Kota Semarang didominasi usia 20-30 tahun dan memiliki masa kerja 1 tahun. Pemimpin BPR Arto Moro Kota Semarang dalam memimpin telah memberi tahu apa saja yang harus dilakukan oleh karyawannya. Selain itu juga pimpinan juga memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Dalam mengambil keputusan pimpinan memberi kebebasan karyawannya untuk berpendapat, ia juga mempertimbangkan ide dan saran dari bawahannya. Hasil penelitian ini didukung oleh Asj'ari (2016), Paaisal *et al.* (2018), Efitriana & Liana (2022) serta Anisa *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja pada BPR Arto Moro Kota Semarang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya setiap adanya peningkatan stres

kerja pada karyawan, tidak mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan BPR Arto Moro Kota Semarang didominasi oleh wanita dengan rentang usia 20-30 tahun. Karyawan BPR Arto Moro Kota Semarang mengetahui kinerja seperti apa yang diharapkan perusahaan. Selain itu juga ia juga tahu kepada siapa harus mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya. Karyawan merasa bahwa ia mendapat dukungan sosial dari rekan kerja. Komunikasi yang antar karyawan juga terjalin dengan baik. Peraturan di perusahaan mudah untuk diikuti karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat optimal.

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja pada BPR Arto Moro Kota Semarang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka jika semakin tinggi beban kerja karyawan BPR Arto Moro Kota Semarang akan mampu meningkatkan tingkat *turnover intention*. BPR Arto Moro Kota Semarang didominasi dengan karyawan berjenis kelamin wanita dengan masa kerja 1 tahun serta rata-rata karyawannya lulusan SMA. Beban kerja merupakan kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja yang diterima karyawan terlalu berat membuat karyawan mudah lelah sehingga dapat mendorong karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan BPR Arto Moro Kota Semarang merasa putus asa dengan pekerjaan yang dilakukannya oleh sebab itu karyawan kurang cekatan dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung oleh Dewi & Suartina (2022), Sutikno (2020), Widiawati *et al.* (2017), Riani & Putra (2017),

Situmorang & Wardhani (2022), Nainggolan & Gunawan (2020) serta Saputra *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* BPR Arto Moro Kota Semarang, artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*; 2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* BPR Arto Moro Kota Semarang, artinya setiap adanya peningkatan stres kerja pada karyawan tidak mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan; 3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* BPR Arto Moro Kota Semarang, artinya semakin tinggi beban kerja akan mampu meningkatkan tingkat *turnover intention*

DAFTAR PUSTAKA.

- Angellika, K., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention di Grand Inna Bali Beach. *Jurnal Emas*, 3(10), 47–56.
- 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. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 563–569.
- Asj'ari, F. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intentions Karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika di Gresik. *Majalah Ekonomi*, XXI(1411–9501), 159–172.
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention (Studi pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 182–188.
- Hartono. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2: Jakarta. PT. Prenhallindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT Bumi Aksara
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117–126.
- Lestari, A., & Darmo, I. S. (2022). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja dan Dampaknya terhadap Turnover Intention pada PT XYZ. *Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*, 8(3), 3152–3158.

- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51-75
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 22(1), 18–26. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Monica, N. M. T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1644–1673.
- Nainggolan, H., & Gunawan, A. (2021). Effect of Work Stress, Workload and Job Satisfaction on Employees Turnover Intention Perceptions at PT Cemerlang Lestari in Balikpapan. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 972–978.
- Nawawi, A. (2021). Gaya Kepemimpinan dalam Turnover Intention Karyawan pada PT. Trisna Naga Asih Subang. *Journal Unsub*, 3(1), 1–11. <http://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis>
- Nurfitriani, & Arwin. (2020). The Effect of Work Stress on Employee Turnover Intention in PT Bank Rakyat Indonesia Makassar Branch Ahmad Yani. *Journal of Applied Business Administration*, 227–234.
- Octaviani, I. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Pertama Logistics Service. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2), 1–9.
- Paaisal, L. O. R., Tabroni, & Maksum, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Turnover melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Muara Wisesa Samudra di Jakarta. *Jurnal Eksekutif*, 15(1), 191–215.
- Priowidodo, A., Wibowo, & Hamidah. (2019). Influencing of Organizational Culture, Leadership Style and Work Stress to the Turnover Intention of Employees Stella Maris Education Foundation Jakarta. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 3(1), 33–44. <https://doi.org/10.21009/jobbe.003.1.04>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370–381.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4045–4072.

- Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan antara Beban Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan di PT. "X." *Jurnal Empati*, 5(2), 303–307.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970–5998.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, P. M. A., Yuesti, A., & Sudja, I. N. (2019). The Effect of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Workload on Turnover Intention on PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Sekaca Denpasar Gajah Mada. *International Journal of Sustainability, Education, and Global Creative Economic (IJSEGCE)*, 2(1), 33–39.
- Saputro, R., Aima, M. H., & Elmi, F. (2020). Effect of Work Stress and Workload on Burnout and Its Implementation in Turnover Intention Erha Clinic Branch Office (Bogor, Depok and Mangga Besar). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 262–280.
<https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Sari, P. T., & Rohman, A. (2015). Persepsi Mahasiswa Atas Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Dengan Etika Pengguna Sebagai Variabel Moderasi. *Diponegoro Journal of Accounting*, 4(2), 543–553.
- Situmorang, E. D., & Wardhani, N. K. (2022). The Influence of Transformational Leadership Style, Workload and Job Satisfaction on Turnover Intention. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 463–476.
<https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1092>
- Sunarso, D.K., & Kusdi, K. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen SD Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta*, 4(1), 72–79
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Delta Dunia Sendang Tekstil). *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula*, 01, 450–473.
- Timangratuogi, W. (2012). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales/Penjualan PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Padjajaran Bogor. Skripsi Sarjana pada Program Studi Administrasi Niaga. Depok
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3).