p-ISSN 2964-6316 e-ISSN 2961-8029

Journal Islamic Business and Enterpreneurship

http://ejournal.uniramalanga.ac.id/index.php/jibe

Volume 2 Number 1. April 2023. 6 – 17

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri

Bambang Suwarsono [1], Dimas Ulum Maulana[2,✉], Nuraidya Fajariah[3]

[1,2,3] Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri, Program Studi Manajemen, Indonesia

Received: March 01, 2023 Accepted: March 29, 2023 Published: April 30, 2023

DOI: https://doi.org/10.33379/jibe.v2i1.2313

Abstract

This study aims to determine the effect of delegative leadership style, workload, and compensation on employee turnover intention at pt. Medion ardhika bhakti branch of Kediri. The sampling technique in this study used a purposive sampling technique. The sample in the study was 40 people from PT. Medion Ardhika Bhakti Kediri Branch. Data obtained through questionnaires, observations, and interviews. The data measuring tool used is a Likert scale. The analysis technique of this research uses validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R2), and hypothesis testing. The results of the study show that the delegative leadership style variable does not have a partial significant effect on the turnover intention variable. Meanwhile, the workload variable has no partially significant effect on the turnover intention variable, and the compensation variable has a partially significant effect on the turnover intention variable. Delegative leadership style, workload, and compensation have a significant effect simultaneously on turnover intention variable.

Keywords: *Delegative Leadership Style, Workload, Compensation And Turnover Intention*

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan delegatif, beban kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada pt. Medion ardhika bhakti cabang kediri. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive.* Sampel pada penelitian sebanyak 40 orang PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri. Data diperoleh melalui Kuesioner, observasi, dan wawancara. Alat pengukur data yang digunakan ialah skala *likert*. Teknik analisi penelitian ini memakai uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisi regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan delegatif tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel *turnover intention*. Sementara itu untuk variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara pasrsial terhadap variabel *turnover intention*, dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel *turnover intention*. Gaya kepemimpinan delegatif, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel *turnover intention*.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Delegatif, Beban Kerja, Kompensasi Dan *Turnover Intention*

✉*Corresponding Author: Dimas Ulum Maulana*
Affiliation Address: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri
E-mail: masdimas291@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia sendiri berfungsi untuk mengelola individu-individu manusia menjadi pekerja yang berkualitas dan mendapatkan kepuasan dari hasil yang dikerjakan susuai dengan bidangnya. Sumber daya manusia secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam sebuah organisasi.Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai suatu aset dalam mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.

Bagi banyak pemberi kerja di seluruh dunia sumber daya manusia berfungsi sebagai pamain kunci (*key player*) dari upaya pencapaian tujuan-tujuan tersebut (Primadina, 2021:2). Walaupun sebuah organisasi memiliki modal dan bahan baku yang berlimpah serta penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang canggih, namun apabila tidak dikukung oleh peranan sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sulit bagi organisasi tersebut utuk mencapai tatget dan tujuannya.

Salah satu upaya suatu perusahaan untuk mencapai target atau tujuan yang ingin dicapai yaitu dengan mencegah atau meminimalisir tingkat perpindahan karyawan (*turnover intention*) dengan memperhatikan segala faktor yang dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk berpindah atau mengundurkan diri. Hal ini disikapi menggunakan sebuah keadaan dimana karyawan mulai merasakan atau mendapatkan kondisi kerja yang terasa sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. *Turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena yang sangat pentign dalam sebuah perusahaan, mengingat bahwa keinginan unttuk berpindah karyawan akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan.

Faktor-faktor yang harus diperhatikan untuk menaggulangi atau meminimalisir terjadinya *turnover intention* adalah memperhatikan karyawan dan memilihara karyawan. Sepertihalnya mengenai gaya kepemimpinan yang diberikan, beban kerja yang masuk akal, dan memberikan kompensasi kerja yang sesuai dengan kinerja dan performanya. PT. Medhion Ardhika Bakti adalah perusahaan yang bergerak di bidang memasarkan dan mendistribusikan ratusan produk, mulai dari nutrisi dan kesehatan hewan, peralatan peternakan, serta kebutuhan hewan kesayangan ke seluruh penjuru Indonesia. Observasi mengenai pengalaman kerja pada PT. Medhion Ardhika Bakti, perusahaan memiliki tingkat *turnover intention* yang sangat rendah di imbangi dengan gaya kepemimpinan delegatif, beban kerja yang berat, dan kompensasi yang diberikan minim.

Kondisi pandemi ini membuat PT. Medhion Ardhika Bakti ini mengalami penuruan omset serta kendala-kendala yang terjadi pada bidang operasional, sehingga munculah kebijaksanaan serta aturan-aturan baru bagi karyawan untuk menyesuaikan dengan kondisi pandemi. Seperti halnya jam kerja karyawan yang berubah, beban kerja bertambah, dan kompensasi yang didapatkan tidak semudah seperti sebelum pandemi, tetapi dengan kondisi seperti itu karyawan tetap bertahan dan tingkat *turnover intention* sangat rendah.

Menurut Primadina (2021:5), *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk hengkang atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Keinginan berpindah kerja atau

meninggalkan organisasi tidak muncul begitu saja dari individu karyawan. Melainkan adanya faktor-faktor yang dapat mempangaruhi hal tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah gaya kepemimpinan. Menurut Primadina (2021:4), menjelaskan gaya kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas atau kegiatan orang lain utuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan merupakan norma atau perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Hal tersebut banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, hal tersebut dapat dilhat dari bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, apakah cocok dan suka atau bahkan sebaliknya. Dilihat dari dua sisi gaya kepemimpinan dapat menimbulkan peningkatan kinerja dan juga dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu beban kerja. Menurut Aprilia et al (2016:91), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja yang didapat oleh karyawan harus mendapatkan imbalan yang sepadan dari pihak organisasi, karena beban kerja yang berlebihan dengan hasil atau imbalan yang didapat tidak sepadan akan berdampak negatif bagi karyawan sehingga dapat memicu munculnya *turnover intention.*

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi. Menurut Nurcahyo (2011:3), berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk, uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena seberapa besarnya kompensasi yang didapat adalah cerminan dari ukuran nilai kerja karyawan, rekan kerja, keluarga, dan masyarakat.

Seseorang akan bekerja dengan performa yang maksimal agar mendapat sebuah kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan. Pemberian kompensasi biasanya dapat diberikan dengan bermacam-macam bentuk, baik berbentuk financial seperti gaji atau Gaji maupun nonfinansial yang berupa insentif. Kompensasi tersebut harus dipenuhi dan diberikan sebagai haknya karyawan, apabila kompenasasi tidak dipenuhi atau yang didapat tidak sesuai dengan semestinya akan dapat berdampak negatif bagi karyawan dan dapat memicu terjadinya *turnover intention.*

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada PT. Medhion Ardhika Bakti saat ini, dimana pimpinan perusahaan melimpahkan tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya kepada karyawannya. Seperti contohnya dimana PT. Medhion Ardhika Bakti memiliki agenda bulanan rutin yang diadakan setiap enam bulan sekali untuk acara koordinasi dan *reward* bersama pimpinan pusat. Agenda ini pemimpin perusahaan memiliki tugas untuk menjadi *event organizer* seperti halnya menentukan lokasi acara, *setting* tempat, hidangan yang akan disajikan, dll. Tetapi dalam tugas ini pemimpin melimpahkan semua tugas itu kepada karyawannya untuk *menghandle* acara tersebut dengan beberapa resiko yang harus ditanggung.

Seperti halnya resiko yang harus ditanggung adalah apabila *event organizer* berjalan dengan baik dan lancar maka yang mendapat nama baik dan *point plus* adalah pimpinan perusahaan. Kemudian apabila *event organizer* berjalan kurang baik dan tidak memuaskan maka yang akan mendapat nilai minus dan celaan adalah karyawan. Selain itu apabila acara tersebut berhasil karyawan tidak mendapatkan *reward* atau penghargaan dari pimpinan. Gaya kemimpinan delegatif semacam ini dapat menambah beban kerja karyawan, serta minimnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Dilihat dari fenomena yang ada *turnover intention* menjadi salah satu fenomena yang sangat serius untuk disikapi oleh setiap perusahaan khususnya pada PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri. Keseriusan perusahaan dalam menyikapi *turnover intention* guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan agar tetap stabil dalam melakukan operasional perusaaan serta dapat mencapai target dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haryanti (2019:43), menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention.* Zaki (2016:17), menyatakan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention.* Taufik (2021:44), menyatakan bahwa variabel kompenasai, lingungan kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention.* Primadina (2021:9), menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention.*

Seperti halnya pada saat ini permasalahan yang terjadi mengenai pada PT.Medion Ardhika Bakti Cabang Kediri adalah terkait dengan konfirmasi penjualan dan pembayaran *customer* yang melebihi batas. Proses dan tugas ini sepenuhnya adalah tanggung jawab dari pimpinan perusahaan, karena untuk memberikan acc *customer* yang bermasalah perlu membuka aplikasi pendukung dan memasukan *password* yang hanya dimiliki oleh pimpinan, tetapi dalam realitanya pimpinan justru memberika tugas ini kepada bawahannya untuk memberikan acc atau tidaknya *customer* tersebut untuk order lagi atau di pending terlebih dahulu.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Medion Ardhika Bakti Cabang Kediri"**..

METHODE

Ruang lingkup penelitian sangat diperlukan supaya dalam penelitian ini memiliki tekanan batasan mulai dari sektor lokasi, waktu, dan variabel-variabel yang diteliti. ruang lingkup penelitian diperlukan agar peneliti tidak keluar dari wilayah penelitiannya dan akan berguna bagi para peneliti pemula. Maka pada penelitian ini untuk batasan ruang lingkupnya meliputi:

1. Lokasi penelitian hanya dilakukan di PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri.
2. Objek penelitian ini hanya diajukan kepada karyawan PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri.

3. Peneliti hanya meneliti mengenai masalah gaya kepemimpinan delegatif, beban kerja, dan kompensasi yang dibatasi oleh *turnover intention*

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif (Indriantoro dan Supomo, 2014), karena penelitian ini disajikan dengan angka–angka, misalnya suatu pernyataan atau pertanyaan dalam skala pengukuran dan memerlukan alternatif jawaban seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket. Data kuantitatif yang akan dijadikan subjek penelitian adalah jumlah karyawan atau jumlah responden PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri.

Proses penelitian ini, lokasi yang akan menjadi tempat penelitian adalah PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri yang berlokasi di Jl. KH. Agus Salim No. 110, Bandar Kidul, Kec Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur. Adapun alasan yang diambil oleh peneliti adalah berdasarkan pengalaman pribadi peneliti yang bekerja di perusahaan tersebut, selain itu dilihat dari lokasi dan kualitas perusahaan serta karyawan sangat layak untuk dijadikan obyek penelitian yang terkait dengan *turnover intention* dengan faktor pendukung gaya kepemimpinan delegatif, beban kerja, dan kompensasi. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan di PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri yang berjumlah 41 Karyawan.

Peneliti menggunakan teknik *non probability sampling.* Menurut Sugiyono (2017:120), *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti juga menggunakan *purposive sampling* di mana pemilihan sampel berdasarkan pada suatu karakteristik tertentu dalam suatu populasi yang memiliki hubungan dominan sehingga dapat digunakan untuk mencapai tujuan dan sampel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri dengna jumlah 40 orang.

Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah jenis data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden melalui pengamatan, pemberian kueisioner, wawancara dan observasi terhadap responden dalam hal ini seluruh karyawan di PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Nilai Korelasi *(Pearson Corellation)*	Probabilitas Korelasi *[sig.(2-tailed)]*	Kesimpulan
1.	Gaya Kepemimpinan Delegatif	X1.1	0,452	0,003	Valid
		X1.2	0,838	0,000	Valid
		X1.3	0,569	0,000	Valid
		X1.4	0,751	0,000	Valid

		X1.5	0,611	0,000	Valid
		X1.6	0,838	0,000	Valid
		X2.1	0,700	0,000	Valid
		X2.2	0,800	0,000	Valid
		X2.3	0,553	0,000	Valid
2.	Beban kerja	X2.4	0,631	0,000	Valid
		X2.5	0,608	0,000	Valid
		X2.6	0,359	0,023	Valid
		X3.1	0,615	0,000	Valid
		X3.2	0,578	0,001	Valid
		X3.3	0,656	0,000	Valid
		X3.4	0,686	0,000	Valid
3.	Kompensasi	X3.5	0,791	0,000	Valid
		X3.6	0,589	0,000	Valid
		X3.7	0,578	0,000	Valid
		X3.8	0,656	0,000	Valid
		Y1.1	0,752	0,000	Valid
		Y1.2	0,695	0,000	Valid
		Y1.3	0,846	0,000	Valid
4.	*Turnover intention*	Y1.4	0,717	0,000	Valid
		Y1.5	0,802	0,000	Valid
		Y1.6	0,903	0,000	Valid

Sumber: *Output SPSS Statistics 25* diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui jika nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed) < dari taraf signifikan sebesar 0,05 maka dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan yang ada dalam variabel gaya kepemimpinan delegatif*,* beban kerja*,* dan kompensasi*,* dan *turnover intention* adalah valid

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau reliabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha*, yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar > 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* lebih kecil < 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Nilai r alpha table	Nilai r alpha hitung	Keterangan
Gaya kepemimpinan delegatif	6	0,60	0,761	Reliabel
Beban kerja	6	0,60	0,647	Reliabel
Kompensasi	8	0,60	0,796	Reliabel
Turnover intention	6	0,60	0,877	Reliabel

Sumber: *Output SPSS Statistics 25* diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa tiap variabel gaya kepemimpinan delegatif, beban kerja, kompensasi, dan *turnover intention* memiliki nilai r alpha hitung lebih besar daripada nilai r alpha tabel maka hasil uji reliabilitas semua variabel dikatakan reliabel dan dapat dipercaya

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]				
Variabel	Regresi B	t Hitung	Sig-t	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1)	0.491	1.801	0.058	Ho diterima
Beban Kerja (X2)	0.227	0.740	0.428	Ho diterima
Kompensasi (X3)	-0.771	-3.891	0.000	Ha3 diterima
Konstanta (a)		26.674		
Nilai Korelasi (R)		0.556		
Nilai Koefisien Determinan (R^2)		0.251		
F hitung		5.367		
Signifikansi F		0.004	Ha4 diterima	
		Turnover Intention		

Sumber: *Output SPSS Statistics 25* diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3 di atas maka dapat dijelaskan perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= 26.674+0,491X_1+0,227X_2+(-0,771)X_3+e}$$

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada Tabel 3 dapat dijelaskan hipotesis sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan delegatif (X1) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Angka signifikansi variabel gaya kepemimpinan delegatif (X1) adalah 0,058 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,050 yang berarti menerima Ho dan menolak Ha yang mempunyai nilai koefisien regresi beta (β) = 0.491 yang artinya variabel gaya kepemimpinan delegatif (X1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan sebesar 0.491 terhadap *turnover intention* (Y).
2. Secara parsial variabel beban kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Angka signifikansi variabel beban kerja (X2) adalah 0,428 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,050 yang berarti menerima Ho dan

menolak Ha yang mempunyai nilai koefisien regresi beta (β) = 0,227 yang artinya variabel beban kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan secara parsial sebesar 0,227 terhadap *turnover intention* (Y).

3. Secara parsial variabel kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Angka signifikansi variabel kompensasi (X3) adalah 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,050 yang berarti menolak Ho dan menerima Ha yang mempunyai nilai koefisien regresi beta (β) = -0,771 yang artinya variabel kompensasi (X3) mempunyai pengaruh yg signifikan secara parsial sebesar -0,771 terhadap *turnover intention* (Y).

Hasil perhitungan pada tabel 3 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 5,367 dengan nilai sig. F 0,004 < 0,05 dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) gaya kepemimpinan delegatif (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri

Berdasarka tabel 3 hasil uji koefisien determinasi maka diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0.251 (25,1%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 25,1%, sedangkan sisanya 74,9% (1 – 0,251) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan delegatif terhadap *turnover intention*. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,058, karena nilai sig. > 0,050 dengan demikian Ha ditolak dan Ho diterima, yang artinya variabel gaya kepemimpinan delegatif (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufik & Harini (2021) yang dijadikan sebagai acuan hipotesis dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* pada R-Hotel Rencamaya Bogor. Ternyata acuan tersebut belum berlaku atau tidak sesuai pada penelitian ini, dimana pada penelitian ini gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Medion Ardhika Bhakti. Namun pada penelitian Prihandini (2011) dan Purnomo dan Pebriani (2020) serta Solehah dan Ratnasari (2019), hasil penelitian ini mendukung karena kepemimpinan merupakan factor-faktor yang mempengaruhi turnover intention.

Gaya kepemimpinan delegatif yang diberikan oleh pimpinan merupakan hal yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan, seperti halnya pemberian tugas mengenai pembukaan dan penguncian sistem blokir turun barang pada toko. Tugas tersebut adalah kewajiban dan wewenang pempinan, tetapi dipercayakan kepada karyawan sepenuhnya. Tanggung jawab tersebut perlu diperhatikan guna memberikan kenyamanan dan ketepatan kepada karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Permasalahan gaya kepemimpinan delegatif lain yang sering terjadi pada PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri adalah ketika pimpinan menjalin kerjasama dengan

pihak luar, selain dapat menjalin kerjasama dan promisi akan kerjasama dengan pihak luar, pada kondisi seperti ini banyak waktu yang harus diluangkan untuk kunjungan dan *meeting* bersama pimpinan perusahaan lain yang mengakibatkan proses kerja pimpinan akan terhambat dan dilimpahkan kepada karyawannya.

Permasalahan lain juga terjadi ketika sering adanya acara BRAVO PT. Medion Ardhika Bhakti yang merupakan acara penghargaan karyawan setiap semester, dimana akan banyak kegiatan teknis yang harus dilakukan pimpinan tetapi pimpinan tidak bisa menjalankan tugasnya sehingga dilimpahkan kepada karyawan. Kondisi lapangan ini lah yang mendasari gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan karena terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,428, karena nilai sig. > 0,050 dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak, yang artinya variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fiorincia & Widayati (2020), yang dijadikan sebagai acuan hipotesis dengan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* Pada PT. Kahatex Kab. Jakarta. Ternyata acuan tersebut belum berlaku atau tidak sesuai pada penelitian ini, dimana pada penelitian ini beban kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Medion Ardhika Bhakti.

Gaya kepemimpinan delegatif yang diberikan oleh PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri kepada karyawan dapat dikatakan seperti simbiosis mutualisme, dimana antara pimpinan dan karayawan saling mendapatkan keuntungan dalam melakukan dan menyelesaikan aktifitas pekerja. Hal ini bersangkutan dengan variabel beban kerja, dimana pimpinan memberi hak dan kepercayaan kepada karyawan manajerial dengan rasa penuh tanggung jawab. Selebihnya setelah lepas atau selsai dari tugas tersebut karyawan dapat istirahat dan bebas melakukan apa saja. Kondisi lapangan ini lah yang mendasari beban kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*, karena karyawan tidak merasa terbebani dengan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpian.

Beban kerja yang terjadi pada lapangan saat ini adalah bertambahnya orderan jasa vaksinasi secara mendadak sehingga membuat beban *vaksinator* bertambah, dalam hal ini *vaksinator* dituntut untuk banyak pekerjaan diluar jadwal yang telah ditentukan dengan dalih kepuasan konsumen, orderan vaksinasi mendadak mengharuskan *vaksinator* melakukan edukasi dan servis lebih pada diagnosa ayam dengan tingkat kesulitan yang tinggi, meskipun demikian pemberian waktu dalam penyelesaian vaksinasi telah diatur sesuia dengan kondisi lapangan yang terjadi.

Permasalahan beban kerja lain ketika kegiatan diluar *jobdesk* yang harus menjadi tanggung jawab dan pekerjaan tambahan bagi karyawan, adanya kegiatan renovasi bangunan perusahaan dimana karyawan juga harus ikut bertanggung jawab untuk

kegiatan tersebut, tugas yang diberikan memiliki sifat mendadak dan jangka waktu yang pendek hanya ketika kegiatan renovasi berjalan. Karyawan dalam sisi lain juga memiliki *jobdesk* yang harus dipenuhi tepat waktu mengharuskan karyawan bekerja lebih dengan memiliki permasalahan dalam beban kerja. Kondisi lapangan ini lah yang mendasari beban kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai sig. < 0,050 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya variabel kompensasi (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haryanti (2019), yang dijadikan sebagai acuan hipotesis dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* Pada PT. NP International Jakarta. Acuan tersebut sesuai dan berlaku pada penelitian ini, dimana pada penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan namun negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Medion Ardhika Bhakti.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri kepada karyawan dapat dikatakan sangat menjammin karyawan, seperti halnya tunjangan berupa tempat tinggal, kendaran, uang makan, beban kerja, THR, dan BPJS. Tunjangan tersebut sangat menguntungkan bagi karyawan dan jarang sekali didapatkan di instansi-instansi lain. Kondisi lapangan ini lah yang mendasari kompensai berpengaruh signifikan namun hasilnya negatif terhadap *turnover intention*, karena karyawan merasa haknya terpenuhi dalam bekerja, merasa cukup dan terpenuhi untuk kebutuhan hidupnya sehingga pengaruh peluang *turnover intentionnya* negaitf.

Pengaruh Gaya kepemimpinan delegatif, beban kerja*,* dan kompensasi Terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan delegatif, beban kerja*,* dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai sginifikan sebesar 0,000. Karena nilai sig. < 0,050 dengan demikian Ha diterma Ho ditolak.

Penelitian terdahulu yang dilaukan oleh Primadina & Masydzulhak (2021), yang dijadikan sebagai acuan hipotesis dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ-Jakarta. Acuan tersebut sesuai dan berlaku pada penelitian ini, dimana pada penelitian ini gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Medion Ardhika Bhakti

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable gaya kepemimpinan delegative berpengaruh tidak signifikan terhadap

turnover intension; variable beban kerja tidak signifikan terhadap turnover intension; variabel kompensasi pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intension pada PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri. Secara simultan variabek kepemimpinan delegative, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri

Disarankan kepada pihak pimpinan PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri untuk membangun hubungan kerjasama dan melakukan kolaborasi dengan perusahaan lain yang memiliki *feedback* yang memuasakan dan mendapatkan hasil berupa keuntungan dalam produksi maupun penjualan yang lebih untuk kedua belah pihak. Selain itu, lebih memperhatikan keefiktifitasan dalam pemberian tugas yang sifatnya mendadak, dalam artian membuat program atau *planning* untuk tugas-tugas penting yang akan datang bulan depan. Diharapkan juga untuk memantau keperluan dan kebutuhan karyawan dalam menjalankan tugasnya yang sulit agar tidak ada kendala dan agar terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembakan hasil penelitian ini dengan menambahkan subjek penelitian, variabel penelitian dan metode penelitian sebagai alat pengukurannya. Selain itu juga menambahkan sampel yang akan diteliti, supaya penelitian tersebut lebih luas lagi. Keterangan variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, seperti variabel ligkungan kerja non fisik yaitu rekan kerja yang baik. Rasa kekeluargaan dan solidaritas tinggi didapat karena karyawan tinggal bersama di mess perusahaan, hal ini akan menjadi salah satu pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri

DAFTAR PUSTAKA

Agustina Salehah. Sri Harini. Sudarijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Visionida*. Vol 8(1). 113-130. https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5575

Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, *4*(1), 87–100.

Fiorincia & Widayati, N (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. Universitas Trisakti

Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haryanti, C. W. & D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, *2*(01), 36–46.

Indriantoro & Bambang Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen* (1st ed.). BPFE.

Nurcahyo, A. (2011). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, *7*(2), 1972–1982.

Prihandini, A. (2011). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bintang Sejahtera Batam Group*. Uin Syarif Hidayatullah Jakarta.

Primadina, Novia Hadi & Masydzulhak Djamil MZ. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Karyawan (Studi Kasus : PT. XYZ-Jakarta). *Journal Indikator*, *5*(3), 1–15.

Purnomo, A. K., & Pebriani, W. (2020). Anteseden Turnover Intention pada Karyawan Rumah Sakit "X" Bandung Barat. *Mbia*, *19*(1), 1–11. https://doi.org/10.33557/mbia.v19i1.735

Solehah, Siti dan Sri Langgeng Ratnasari. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi.* Vol 8(2). 210-239. https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.