

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember

Qurotul Anisa^{1*}, Wahyu Eko Setianingsih¹, Tatit Diansari Reskiputri¹

¹ Manajemen/Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

*email: Qurotulanisa156@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of the variable turnover intention leadership style, the influence of the workload variable turnover intention and the influence of the work discipline variable turnover intention (Case Study of PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember University of Jember). This study uses a quantitative approach, which means research that aims to determine the effect or relationship between two or more variables. In this study examines the influence of leadership style, workload and work discipline on turnover intention in employees of Bank Syariah Indonesia KCP Jember University of Jember, using a quantitative descriptive method, namely to determine the presence or absence of the influence of leadership style, workload and work discipline on turnover intention on employees of Bank Syariah Indonesia KCP Jember University of Jember. The results of this study at a significant level of 0.05% can be concluded partially that leadership style, workload and work discipline have a positive and significant influence on employee turnover intention at PT. Bank Syariah Indonesia Jember Sub-branch Office Jember University. It can be seen based on the results of the test for the coefficient of determination (R²) that the three independent variables affect employee turnover intention at PT. Bank Syariah Indonesia Jember University Jember Sub-Branch Office of 84.7% and the remaining 15.3% is influenced by other variables such as compensation, job insecurity and organizational culture.

ABSTRAK

Kata Kunci:

*Leadership Style,
Workload,
Work Discipline Turnover
Intention*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan turnover intention, pengaruh variabel beban kerja turnover intention dan pengaruh variabel disiplin kerja turnover intention (Studi Kasus PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang artinya penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap turnover intention pada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember, dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan

disiplin kerja terhadap turnover intention pada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember. Hasil penelitian ini pada taraf signifikan 0,05% dapat disimpulkan secara parsial bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Universitas Jember. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) bahwa ketiga variabel independen berpengaruh pada turnover intention karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Universitas Jember sebesar 84,7% dan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain misalnya kompensasi, job insecurity dan budaya organisasi.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berdirinya suatu perusahaan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya tujuan suatu perusahaan merupakan penjabaran dari visi dan misi yang ditetapkan untuk mencapai keuntungan yang diinginkan, menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan ditentukan oleh seorang pemimpin agar dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya. Dalam usaha untuk mencapai visi, misi dan tujuannya organisasi memerlukan sumber daya manusia yang senantiasa mau berdedikasi tinggi serta professional dan mampu memberikan sumbangan yang berarti untuk perusahaan.

Agar tujuan perusahaan tercapai serta untuk memajukan visi perusahaan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan juga harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah atau bahkan sampai berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurangnya perhatian dari perusahaan.

**Tabel 1 Data Turnover Karyawan BSI KCP Jember Universitas Jember
 Periode Tahun 2020 - 2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan	
		Masuk	Keluar
2020	26	2	2
2021	26	4	-
2022	30	-	2
2023	30	-	2

Sumber: Data *Internal* PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember

Dari tabel I diatas terlihat adanya jumlah karyawan masuk dan keluar. Bilamana dalam suatu perusahaan tersebut terjadi adanya tingkat keluar masuk karyawan yang mengalami peningkatan hal ini adalah merupakan indikasi turunnya semangat dan

kegairahan kerja hal ini bisa disebabkan karena adanya rasa kurang puas akan hasil yang mereka dapatkan selama bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang keluar bukan karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan, melainkan karena kehendak karyawan itu sendiri, ada pula yang keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang ada di perusahaan lain dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan yang lebih besar, lingkungan kerja yang lebih baik dan juga atasan yang lebih bersahabat dengan bawahan.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti, penelitian ini akan melakukan pengujian kembali terhadap beberapa faktor yang diprediksi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Faktor-faktor tersebut adalah gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja.

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Wirawan, 2014) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap dan perilaku para pengikutnya. Pemimpin diartikan sebagai orang yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi dan memberi inspirasi kepada orang lain, agar mereka menunjukkan respon tertentu dalam merealisasikan visi dan misi seseorang. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar, Marhanah dan Kusumah, 2015) Mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hasil ini berbeda dengan peneliti (Oktaviani, 2019) yang mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Beban Kerja

Beban kerja dalam suatu perusahaan menjadi salah satu pengaruh terjadinya *turnover* karyawan. Dimana ketika karyawan mendapatkan kapasitas beban kerja yang tidak sesuai bisa menyebabkan ketidaknyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut (Hariyono, (2017) beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan. Kapasitas yang dibutuhkan seseorang untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan harus diperhatikan untuk mencegah tingkat *turnover* yang tinggi. Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku adalah bentuk penerimaan akan perusahaannya.

Berdasarkan dari penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten, maka diperlukan adanya pengujian atau penelitian kembali untuk mengetahui lebih lanjut dan melihat variasi hasil yang mungkin terjadi pada objek penelitian yang dipilih oleh peneliti. Hal inilah yang menyebabkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin

Kerja terhadap *Turnover intention* pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember”

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang artinya penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember, dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember.

Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 30 eksemplar dengan pengembalian sebanyak 30 eksemplar dan semua eksemplar yang Kembali dapat diolah dengan baik oleh SPSS 25responden dengan usia 20-30 tahun berjumlah 6 orang atau dengan persentase 20%, responden dengan usia 30-40 tahun berjumlah 16 orang atau dengan persentase 53,3%responden dengan usia >40 tahun berjumlah 8 orang atau dengan persentase 26,7%responden sebanyak 30 orang memiliki jabatan yang berbedabeda. Jabatan dengan jumlah frekuensi terbanyak adalah Consumer Business Staff dengan jumlah 5 orang atau dengan persentase 16.67%Semua responden dengan jumlah 30 orang ada di tempat tugas yang sama yaitu Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember dengan persentase 100%.

Untuk menganalisis penelitian secara lebih lanjutkhususnya untuk penggunaan analisis regresi berganda maka dilakukan proses pengujian validitas, realibilitas, dan asumsi klasikDari hasil pengujian memperlihatkan bahwa semua indikator dari variabel independen dan dependen memiliki r hitung positif dan lebih besar dari r tabel, hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat digunakan untuk penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan berdistribusi normal yang ditunjukkan bahwa nilai signifikansi 2-tailed sebesar 0.200> 0.05, artinya lebih tinggi dari nilai sig.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients		Beta	t	Sig.
	Understandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			

1. (Constant)	10.413	4.214		2.471	.020
Gaya Kepemimpinan	.478	.188	.505	2.550	.017
Beban Kerja	.695	.327	.519	2.130	.043
Disiplin Kerja	-.657	.179	-.999	-3.666	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), beban kerja(X2), dan disiplin kerja(X3) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember, digunakan analisis linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,413 + 0,478X_1 + 0,695X_2 + 0,675X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,413 artinya apabila gaya kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) sama dengan 0 (konstanta) maka *turnover intention* sebesar 10,413.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) bernilai positif sebesar 0,478 menyatakan bahwa setiap unit peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan (X1), ketika variabel independen lainnya tetap, akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.478 pada nilai *turnover intention* (Y).
3. Koefisien regresi variabel beban kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,695 menyatakan bahwa ketika variabel independen lainnya tetap, akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.695 pada nilai *turnover intention* (Y).
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) bernilai negatif sebesar -0,657 menyatakan bahwa setiap unit peningkatan pada variabel X3, ketika variabel independen lainnya tetap, akan diikuti oleh penurunan sebesar -0.675 pada nilai *turnover intention* (Y).

Tabel 3 Hasil Uji T

Model	Coefficients				
	Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1. (Constant)	10.413	4.214		2.471	.020
Gaya Kepemimpinan	.478	.188	.505	2.550	.017
Beban Kerja	.695	.327	.519	2.130	.043
Disiplin Kerja	-.657	.179	-.999	-3.666	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 3, variabel gaya kepemimpinan(X1) memiliki tingkat signifikan (Sig) sebesar 0,017 dimana nilainya berada di bawah 0,05. Selain itu hal tersebut juga didukung dengan nilai t hitung sebesar 2,550 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,056. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember.

Berdasarkan tabel 3, variabel beban kerja (X2) memiliki tingkat signifikan (Sig) sebesar 0,043 dimana nilainya lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hal ini juga didukung dengan nilai t hitung sebesar 2,130 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,056. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap tujuan *turnover intention* karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember.

Berdasarkan tabel 3, variabel disiplin kerja (X3) memiliki tingkat signifikan (Sig) sebesar 0,001 dimana nilainya berada di bawah 0,05. Selain itu juga didukung dengan nilai t yang ditentukan sebesar -3,666 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,056. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Universitas Jember. Hasil diperoleh dari nilai t hitung sebesar 2.550 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.056 dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima.
2. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil diperoleh dari nilai t hitung sebesar 2.130 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.056 dengan tingkat signifikansi $0,043 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil diperoleh dari nilai t hitung sebesar 3.666 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar -2.056 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima.

Saran

1. Untuk menghindari dan menurunkan tingka *turnover intention* pada perusahaan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan pada perusahaan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Universitas Jember harus lebih baik dan bijak dalam memimpin serta dapat memberikan pelatihan kepemimpinan kepada manajer dan pemimpin tim untuk mengembangkan keterampilan komunikasi, kepemimpinan yang adil, dan dukungan kepada karyawan. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.
2. Selanjutnya untuk pengelolaan beban kerja, perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja karyawan tidak berlebihan dan seimbang. Manajemen dapat melakukan analisis beban kerja dan memastikan adanya distribusi yang adil dan realistis dari tugas dan tanggung jawab. Juga penting untuk memberikan sumber daya yang memadai dan dukungan kepada karyawan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan.

3. Untuk mendorong adanya disiplin kerja perusahaan dapat menerapkan sistem dan kebijakan yang mendorong disiplin kerja, seperti reward dan recognition program, pengakuan prestasi, dan mekanisme penghargaan lainnya. Ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan serta mengurangi *turnover intention*.
4. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dibidang sumber daya manusia terutama pada aspek gaya kepemimpinan, beban kerja, disiplin kerja dan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Syafi'ur Rochman, Niswan Bayu Syasindy, R. I. (2021). Analisa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kompensasi Di Pt Abc. *Gema Ekonomi*, 10(Juli), 30–41.
- Bima Putra, A., dan Parwoto. (2020). Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover intentions* (Studi Kasus pada PT . ABC) Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana , Kranggan. *Jurnal Publikasi Universitas Mercubuana*, 4(3), 1–14.
<https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator>
- Farida, U., dan Hartono, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- Fiorincia, & Widayati, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja , Dan Job Insecurity Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1–7.
- Gunawan, A. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- Kusdyah, I., Hermawati, E., dan Agustina, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 03(01), 9–26.
- Mulyono. (2019). Analisis Uji Asumsi Klasik. *Journal of BINUS University Business School*.
- Nuraldy, H. L., Pratama, G. D., dan Abdi, M. Z. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Citra Betawi Di Cilandak Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 213.
<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11036>