



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention PT Ezprezza Cipta Griya

The Influence of Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at PT Ezprezza Cipta Griya

Tabita Tanna Maisa¹, Djusniati Rasinan², Jerliyen Pramita Londong³

^{1,2,3} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Jl. Perintis Kemerdekaan Km 13 – Sulawesi Selatan – Indonesia

*Corresponding Author: E-mail: bitamaisa5@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 18 Jan, 2026

Revised: 08 Feb, 2026

Accepted: 23 Feb, 2026

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, PT Esprezza Cipta Griya

Keywords:

Leadership Style, Job Satisfaction, Turnover Intention, PT Esprezza Cipta Griya

DOI: 10.56338/jks.v9i2.10301

ABSTRAK

Penelitian kuantitatif ini bertujuan menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada 30 karyawan PT Esprezza Cipta Griya, sebuah perusahaan konstruksi di Makassar, sebagai upaya mengatasi tantangan tingginya niat berhenti karyawan. Dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, hasilnya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang cukup kuat (Koefisien Korelasi) dan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (ditemukan sebesar 3,367, yang lebih besar dari 1,31252). Kontribusi pengaruh kedua variabel independen ini terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 28,8% (Koefisien Determinasi), menyisakan 71,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan memotivasi dan berkomunikasi pemimpin, serta mengevaluasi ulang kompensasi dan lingkungan kerja untuk menekan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

ABSTRACT

This quantitative research aims to simultaneously examine the influence of Leadership Style (X_1) and Job Satisfaction (X_2) on Turnover Intention (Y) among 30 employees at PT Esprezza Cipta Griya, a construction company in Makassar, as an effort to address the challenge of high employee turnover intentions. Using Multiple Linear Regression analysis, the results indicate that Leadership Style and Job Satisfaction have a fairly strong relationship (Correlation Coefficient) and a significant effect on Turnover Intention (found at 3.367, which is greater than 1.31252). The contribution of these two independent variables to Turnover Intention is 28.8% (Coefficient of Determination), leaving 71.2% influenced by other factors. The implication of these findings is the importance of companies improving leaders' motivational and communication skills, as well as reevaluating compensation and the work environment to reduce employee turnover intentions.

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang diterapkan oleh seorang pemimpin melalui orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan bukan sekadar cara memerintah, melainkan manifestasi dari filosofi, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, serta memengaruhi persepsi bawahannya terhadap pekerjaan. Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan dianggap sebagai faktor penentu utama yang membentuk budaya kerja dan iklim organisasi, di mana efektivitasnya sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya komunikasinya dengan kebutuhan psikologis karyawan (Northouse, 2018; Bass & Riggio, 2006).

Kepuasan kerja adalah relatif, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku bagi setiap orang. Semakin tinggi aspek kepuasan kerja seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja adalah ketika seorang karyawan berpikir tentang gaji, penghargaan, dan perusahaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada penilaian bagaimana kondisi kerjanya. Karyawan yang puas cenderung lebih suka berkontribusi pada perusahaan yang lebih baik. Dalam melakukan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap individu, tujuan yang ingin dicapai adalah nilai-nilai pekerjaan (Locke, 1976; Robbins & Judge, 2017).

Turnover Intention merupakan niat yang dimiliki oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan baik untuk beberapa bulan maupun beberapa tahun yang akan datang. Adanya turnover intention dalam perusahaan disebabkan oleh kemungkinan karyawan yang tidak puas dengan gaji yang diberikan atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Ini harus menjadi perhatian utama bagi perusahaan karena jika tujuan turnover ini berlanjut, itu akan mempengaruhi bisnis secara keseluruhan karena dapat menyebabkan kerugian, baik dari segi biaya yang telah dikeluarkan perusahaan maupun biaya pelatihan yang akan digunakan perusahaan (Mobley, 1982; Mathis & Jackson, 2011).

PT. Esprezza Cipta Griya, yang beroperasi sebagai perusahaan konstruksi di Makassar, telah membuktikan kapabilitasnya melalui di berbagai klasifikasi mulai dari konstruksi gedung hingga pekerjaan sipil disertai komitmen terhadap standar kualitas tinggi, namun pencapaian tersebut kini dihadapkan pada tantangan nyata berupa indikasi *turnover intention* karyawan yang akibat tingginya tekanan lingkungan kerja konstruksi (Luthans, 2011; Hasibuan, 2016). Terdapat *gap* penelitian di mana temuan terdahulu (Sari, 2015), masih menunjukkan inkonsistensi mengenai seberapa kuat gaya kepemimpinan mampu meredam keinginan keluar karyawan tanpa dimediasi kepuasan kerja yang optimal, sehingga mendorong perlunya investigasi empiris lebih lanjut pada PT. Esprezza Cipta Griya.

METODE

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2004), yang dalam hal ini mencakup seluruh karyawan PT. Esprezza Cipta Griya sebanyak 30 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan di bawah 100 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Lokasi penelitian akan dilaksanakan di PT. ESPREZZA CIPTA GRIYA Jl. Tupai No. 34b, Kota Makassar Sulawesi Selatan

Dalam penelitian ini jumlah populasi berjumlah 30 orang maka penelitian ini menggunakan penelitian sampel, yaitu 30 orang karena Populasi nya tidak lebih dari 100 orang (Arikunto, 2002: 112). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang berasal dari seluruh karyawan tercatat baik kontrak maupun tetap pada PT. Esprezza cipta Griya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin Ketika ia mencoba memengaruhi kinerja dan motivasi bawahan atau pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Ini adalah cara yang konsisten dalam bertindak dan berinteraksi dengan anggota tim. Tabel dibawah ini menunjukkan tanggapan atau pernyataan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 1. Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Pernyataan 1	21	8	1	0	0	30
		70%	27%	3%	0%	0%	100%
2	Pernyataan 2	19	10	0	1	0	30
		63%	33%	0%	3%	0%	100%
3	Pernyataan 3	17	10	3	0	0	30
		57%	33%	10%	0%	0%	100%
4	Pernyataan 4	20	9	0	1	0	30
		67%	30%	0%	3%	0%	100%
5	Pernyataan 5	19	10	0	1	0	30
		63%	33%	0%	3%	0%	100%
6	Pernyataan 6	20	9	0	1	0	30
		67%	30%	0%	3%	0%	100%

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada penilaian bagaimana kondisi kerjanya. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan positif atau keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Tabel dibawah ini akan menunjukkan tanggapan atau pernyataan dari responden terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Pernyataan 1	20	10	0	0	0	30
		67%	33%	0%	0%	0%	100%
2	Pernyataan 2	21	7	0	2	0	30
		70%	23%	0%	7%	0%	100%
3	Pernyataan 3	17	8	4	0	1	30
		57%	27%	13%	0%	3%	100%
4	Pernyataan 4	18	10	0	2	0	30
		60%	33%	0%	7%	0%	100%
5	Pernyataan 5	19	9	1	1	0	30
		63%	30%	3%	3%	0%	100%
6	Pernyataan 6	20	8	1	1	0	30
		67%	27%	3%	3%	0%	100%

Analisis Data Hasil Penelitian**Tabel 3. Analisis Data Hasil Penelitian**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.112	6.407		2.671	.013
	(X1)	.640	.317	.459	2.015	.054
	(X2)	-.908	.276	-.747	-3.284	.003

Dari hasil analisis yang telah dilakukan pada karyawan PT. Esprezza Cipta Griya, maka dapat dilihat dan disimpulkan tingkat dari hubungan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan korelasi yang cukup terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien (r) sebesar 0,537.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT. Esprezza Cipta Griya.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,5372 \times 100\%$$

$$Kd = 0,288 \times 100\%$$

$$Kd = 28,8\%$$

**Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.288	.236	3.797

Berdasarkan hasil olah data perhitungan yang hasil koefisien determinasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien Pada PT. Esprezza Cipta Griya sebesar 28,8%, koefisien determinasi memberikan makna bahwa variabel independen dan variabel dependen cukup, sedangkan sisanya 71,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Simultan F

Uji F adalah pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (independen) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Dalam analisis regresi linear berganda, uji ini berfungsi untuk mengevaluasi kelayakan model (goodness of fit) dengan cara membandingkan nilai F-Hitung dengan F-Tabel atau melihat nilai signifikansinya; jika nilai F-Hitung lebih besar dari F-Tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kombinasi variabel-variabel independen tersebut memang memberikan pengaruh nyata terhadap perubahan variabel dependen.

$$F = \frac{0,288/2}{(1 - 0,288)/(30 - 2 - 1)}$$

$$F = \frac{0,144}{(0,722)/(27)}$$

$$F = \frac{0,144}{0,02632}$$

$$F = 5,471$$

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.756	2	78.878	5.472	.010 ^b
	Residual	389.211	27	14.415		
	Total	546.967	29			
a. Dependent Variable: (Y)						
b. Predictors: (Constant), (X2), (X1)						

Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Secara bersama-sama, kedua variabel ini memiliki hubungan korelasi pada tingkat "Cukup" dengan nilai . Model regresi menjelaskan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan pemenuhan kepuasan kerja sangat krusial dalam manajemen SDM perusahaan konstruksi. Meskipun demikian, nilai koefisien determinasi sebesar 28,8% menunjukkan adanya faktor dominan lain (71,2%) seperti budaya organisasi atau beban kerja fisik yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi keputusan karyawan.

Analisis Uji t

Tabel 6. Hasil Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.112	6.407		2.671	.013
	(X1)	.640	.317	.459	2.015	.054
	(X2)	-.908	.276	-.747	-3.284	.003

a. Dependent Variable: (Y)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Turnover Intention (Y) Berdasarkan hasil uji t, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai sebesar 2,015 dengan tingkat signifikansi 0,054. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja. Pemimpin di PT Esprezza Cipta Griya yang mampu mengambil keputusan tegas dan berkomunikasi dengan jelas terbukti dapat mempengaruhi psikologis karyawan dalam mempertimbangkan keberlangsungan karier mereka di perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) Variabel Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap *Turnover Intention* dengan nilai sebesar -3,284 dan nilai signifikansi 0,003. Tanda negatif pada koefisien regresi (-0,908) mengindikasikan hubungan terbalik; artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan (terutama terkait gaji dan hubungan rekan kerja), maka semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 30 responden di PT Esprezza Cipta Griya, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,537 yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki hubungan pada tingkat cukup terhadap *turnover intention*. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 28,8%, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 28,8%, sedangkan sisanya sebesar 71,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hasil uji F secara simultan memperlihatkan nilai F-hitung sebesar 5,471 yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan dan tingkat kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, meskipun kontribusinya masih terbatas dibandingkan faktor lain yang tidak diteliti, seperti budaya organisasi dan beban kerja.

Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai t sebesar 2,015 dengan signifikansi 0,054, yang mengindikasikan pengaruh yang mendekati signifikan terhadap *turnover intention*, khususnya melalui ketegasan pengambilan keputusan dan kejelasan komunikasi pimpinan. Sementara itu, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dengan nilai t sebesar -3,284 dan signifikansi 0,003. Koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,908 menandakan hubungan yang berlawanan arah, di mana peningkatan kepuasan kerja—terutama pada aspek gaji dan hubungan dengan rekan kerja—akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi *turnover intention* pada penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill. https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fredluthans-organizational-behavior--an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgrawhill_irwin-2010.pdf
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (Edisi 13, Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, N. R. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *E-Jurnal Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 27(1).
- Sugiyono. (2004). *Metode penelitian*. Bandung: Alfabeta.