

## Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Organisasi Terhadap *Turnover* Satuan Tugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam

Ade Riska Febriana<sup>1</sup>, Sudianto<sup>2</sup>, Mulyadi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Ibnu Sina Batam Batam, Indonesia

E-mail : [aderiskafebriani@gmail.com](mailto:aderiskafebriani@gmail.com)<sup>1</sup>, [Sudianto06@gmail.com](mailto:Sudianto06@gmail.com)<sup>2</sup>, [mulyadi@uis.ac.id](mailto:mulyadi@uis.ac.id)<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 12 Maret 2026

Revised: 04 Mei 2026

Accepted: 13 Mei 2026

**Keywords:** *turnover, beban kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, kinerja organisasi, pelayanan publik.*

**Abstract:** *Tingkat turnover karyawan yang tinggi dapat menghambat efektivitas pelayanan publik karena berdampak pada berkurangnya ketersediaan tenaga kerja dan menurunnya produktivitas organisasi. Kondisi ini menjadi tantangan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam, khususnya pada Satuan Tugas Kebersihan yang mengalami kekurangan tenaga kerja dibandingkan kebutuhan ideal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan mikromanajemen, dan komunikasi organisasi terhadap turnover karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei korelasional. Populasi penelitian terdiri atas 960 karyawan aktif, dengan sampel sebanyak 91 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin besar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif serta komunikasi yang baik mampu menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap turnover dan mampu menjelaskan sebagian besar variasi yang terjadi. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang proporsional, penguatan kualitas kepemimpinan, dan peningkatan komunikasi organisasi sebagai strategi untuk mengurangi turnover serta menjaga efektivitas pelayanan publik.*

## PENDAHULUAN

*Turnover* karyawan menjadi isu strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di organisasi sektor publik yang bertanggung jawab atas pelayanan dasar masyarakat (Artopo, 2024). Berbeda dengan sektor swasta yang lebih fleksibel, organisasi publik menghadapi keterbatasan anggaran, regulasi ketat, dan tuntutan akuntabilitas tinggi, sehingga stabilitas tenaga kerja krusial untuk menjaga kesinambungan layanan (Bauwens *et al.*, 2021). Di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Batam, khususnya Satuan Tugas (Satgas) Kebersihan, kebutuhan ideal tahun 2025 mencapai 1.054 orang, tetapi realisasinya hanya sekitar 960 orang aktif akibat tingginya *turnover*, yang mengakibatkan kekurangan signifikan dan beban kerja berlebih bagi karyawan tersisa (Ariranews, 2025).

Fenomena ini berdampak pada efektivitas pelayanan kebersihan kota, meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan, serta menimbulkan kelelahan fisik dan mental karyawan (Utami, 2021). Tingginya *turnover* di Satgas Kebersihan DLH Batam mencerminkan tantangan umum di sektor publik Indonesia, di mana ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan memicu ketidakpuasan kerja (Pratiwi *et al.*, 2024). Studi menunjukkan bahwa kondisi serupa sering terjadi di organisasi pemerintahan daerah, dengan *turnover* intention yang dipengaruhi faktor operasional lapangan (Siregar & Lubis, 2024).

Permasalahan utama muncul dari beban kerja tidak seimbang yang melebihi kapasitas individu, menyebabkan peningkatan intensitas tugas fisik dan tekanan waktu (Rahmawati *et al.*, 2025). Hal ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja serta meningkatkan niat keluar organisasi, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian pada BUMN dan sektor publik Indonesia (Nugroho & Sari, 2024). Selain itu, gaya kepemimpinan mikromanajemen dengan pengawasan berlebih dan minim kepercayaan semakin memperburuk motivasi karyawan di unit lapangan seperti Satgas Kebersihan (Andriyani, 2023).

Komunikasi organisasi yang kurang efektif juga menjadi penyumbang masalah, di mana keterbatasan saluran dua arah menghambat penyampaian keluhan serta kejelasan tugas (Kusumawardhani, 2023). Akumulasi faktor ini menciptakan ketidakpuasan kerja yang kronis, sesuai Job Demands-Resources (JD-R) Theory oleh Bakker dan Demerouti (2017), di mana tuntutan kerja tinggi tanpa dukungan sumber daya memicu burnout dan *turnover* (Demerouti & Bakker, 2022). Teori ini relevan karena penerapannya di sektor publik Indonesia masih terbatas, terutama pada konteks mikromanajemen dan komunikasi di instansi daerah (Bauwens *et al.*, 2021).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja (X1), gaya kepemimpinan mikromanajemen (X2), dan komunikasi organisasi (X3) terhadap *turnover* Satgas Kebersihan DLH Kota Batam (Y), baik secara parsial maupun simultan. Urgensi kajian ini tinggi mengingat dampaknya pada stabilitas pelayanan publik di Batam, di mana kekurangan tenaga kerja mengganggu kebersihan kota dan membebani anggaran (Batampos, 2024). Kebaruan terletak pada integrasi JD-R Theory untuk menjelaskan research gap di sektor publik daerah Indonesia, yang jarang mengkaji kombinasi variabel ini pada unit operasional lapangan (Artopo, 2024).

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain survei korelasional untuk menganalisis pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan mikromanajemen, dan komunikasi organisasi terhadap *turnover* karyawan di Satgas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara empiris melalui data numerik dari kuesioner, sesuai dengan rumusan masalah yang menekankan hubungan

kausal antar variabel (Sugiyono, 2021). Metode survei efektif untuk mengumpulkan persepsi responden secara luas, sementara desain korelasional sesuai untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap dependen tanpa manipulasi eksperimental (Creswell & Creswell, 2018). Lokasi penelitian berada di Kantor DLH Kota Batam, Jl. Engku Putri No. 1, Teluk Tering, Batam, Kepulauan Riau, dengan jadwal pelaksanaan dari November 2025 hingga April 2026 mencakup pengajuan judul, proposal, seminar, penulisan tesis, dan sidang.

### **Instrumen dan Teknik Analisis Data**

Instrumen utama adalah kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) yang mengukur indikator variabel seperti keinginan meninggalkan organisasi untuk *turnover* (Y), jumlah tugas untuk beban kerja (X1), pengawasan ketat untuk gaya kepemimpinan (X2), dan kejelasan pesan untuk komunikasi organisasi (X3). Kuesioner diuji validitas dengan korelasi Pearson ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada  $\alpha=0,05$ ) dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha ( $\geq 0,70$  untuk reliabel), diolah menggunakan SPSS (Sugiyono, 2021). Teknik analisis mencakup statistik deskriptif untuk gambaran data, uji asumsi klasik (normalitas via probability plot, multikolinearitas  $VIF < 10$ , heteroskedastisitas Glejser  $Sig > 0,05$ ), regresi linier berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ , uji  $t$  parsial, uji  $F$  simultan, dan koefisien determinasi  $R^2$  untuk kekuatan model (Ghozali, 2021).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian terdiri dari 960 karyawan Satgas Kebersihan DLH Kota Batam, dipilih karena relevan dengan fokus *turnover* akibat faktor internal organisasi seperti yang diuraikan di latar belakang. Sampel diambil dengan probability sampling jenis simple random menggunakan rumus Slovin  $n = \frac{N}{1+Ne^2}$  ( $N=960$ ,  $e=0,1$ ), menghasilkan 91 responden yang representatif (Sugiyono, 2021). Teknik ini memastikan generalisasi hasil ke populasi dengan tingkat kesalahan terkendali, sesuai praktik standar survei kuantitatif di sektor publik Indonesia (Emzir, 2021).

### **Prosedur Penelitian**

Prosedur dimulai dengan pengumpulan data primer via kuesioner offline selama 30 hari kepada sampel, didukung data sekunder dari jurnal, laporan DLH, dan dokumen terkait JD-R Theory (Bakker & Demerouti, 2017; Bauwens *et al.*, 2021). Data diedit, dikode, dan diinput ke SPSS untuk uji instrumen, asumsi klasik, deskriptif, serta inferensial (uji  $t$ ,  $F$ , regresi) guna menguji hipotesis parsial dan simultan (Sudaryono, 2021). Seluruh proses mematuhi etika penelitian, dengan informed consent responden, untuk menghasilkan rekomendasi praktis bagi pengelolaan SDM DLH Batam (Creswell & Creswell, 2018).

## **HASIL**

### **Hasil Deskriptif Responden**

#### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30	16	17.6	17.6	17.6
31-40	30	33	33	50.6
41-50	34	37.4	37.4	88
> 50	11	12	12	100
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, responden Satuan Tugas Kebersihan DLH Kota Batam didominasi oleh usia 41–50 tahun sebanyak 34 orang (37,4%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 30 orang (33,0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas kebersihan. Selain itu, komposisi usia ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja Satgas Kebersihan didominasi oleh pegawai yang sudah matang secara fisik dan mental sehingga dapat bekerja secara lebih stabil dan bertanggung jawab.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	68	74.7	74.7	74.7
D3	17	18.7	18.7	93.4
S1	6	6.6	6.6	100
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 68 orang (74,7%), diikuti lulusan D3 sebanyak 17 orang (18,7%), dan lulusan S1 sebanyak 6 orang (6,6%). Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerjaan Satuan Tugas Kebersihan lebih banyak diisi oleh tenaga kerja dengan pendidikan menengah yang sesuai dengan kebutuhan operasional di lapangan.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Masa Kerja (Tahun)	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1–2	20	22	22	22
2–3	22	24.2	24.2	46.2
3–4	25	27.5	27.5	73.7
4–5	24	26.3	26.3	100
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, responden Satuan Tugas Kebersihan DLH Kota Batam didominasi oleh masa kerja 3–4 tahun sebanyak 25 orang (27,5%), diikuti masa kerja 4–5 tahun sebanyak 24 orang (26,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas kebersihan, sehingga memahami prosedur kerja serta tanggung jawab yang diberikan.

## Hasil Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel - variabel penelitian secara statistik. Penelitian ini menggunakan nilai rata - rata (mean), nilai maksimum, nilai minimum dan standar deviasi untuk menggambarkan deskripsi statistik setiap variabel. Statistik deskriptif ini menggunakan aplikasi SPSS Statistic 20.

Tabel 4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja (X1)	91	17	25	21.2	2.59
Gaya Kepemimpinan (X2)	91	16	25	20.52	3.1
Komunikasi Organisasi (X3)	91	17	25	21.01	2.54
Turnover (Y)	91	22	25	24.57	0.82

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 91 orang, dengan hasil statistik deskriptif sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 21,20, dengan nilai minimum 17 dan maksimum 25, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan responden cenderung berada pada kategori tinggi.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 20,52, dengan nilai minimum 16 dan maksimum 25, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dinilai cukup baik oleh responden.
3. Variabel Komunikasi Organisasi (X3) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 21,01, dengan nilai minimum 17 dan maksimum 25, yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di lingkungan kerja responden berjalan dengan baik.
4. Variabel *Turnover* (Y) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 24,57, dengan nilai minimum 22 dan maksimum 25, yang menunjukkan bahwa tingkat *turnover* responden tergolong tinggi.

### Analisis Uji Instrumen

Sebelum dilakukan analisis data lebih lanjut, penelitian ini terlebih dahulu melakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data yang mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya digunakan dalam analisis statistik berikutnya.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan setiap butir pernyataan dalam kuesioner penelitian. Hasil uji validitas diperoleh melalui analisis korelasi Pearson menggunakan bantuan program SPSS, sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.665	0.206	Valid
X1.2	0.685	0.206	Valid
X1.3	0.742	0.206	Valid
X1.4	0.692	0.206	Valid
X1.5	0.638	0.206	Valid
X2.1	0.683	0.206	Valid
X2.2	0.609	0.206	Valid
X2.3	0.674	0.206	Valid
X2.4	0.613	0.206	Valid
X2.5	0.666	0.206	Valid
X3.1	0.651	0.206	Valid
X3.2	0.712	0.206	Valid
X3.3	0.676	0.206	Valid

X3.4	0.69	0.206	Valid
X3.5	0.716	0.206	Valid
Y1	0.603	0.206	Valid
Y2	0.45	0.206	Valid
Y3	0.374	0.206	Valid
Y4	0.511	0.206	Valid
Y5	0.429	0.206	Valid

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Komunikasi Organisasi (X3), dan *Turnover* (Y) menunjukkan nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan  $r$  tabel sebesar 0,206. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dalam kuesioner memiliki hubungan yang kuat dengan skor total variabelnya, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item mampu mengukur indikator yang telah ditetapkan. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan dalam kuesioner penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang stabil dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.864	> 0.60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.843	> 0.60	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X3)	0.867	> 0.60	Reliabel
Turnover (Y)	0.713	> 0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,864, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,843, variabel Komunikasi Organisasi (X3) sebesar 0,867, dan variabel *Turnover* (Y) sebesar 0,713. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

## Analisis Uji Asumsi

Menurut Ghozali (2021), uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi dasar statistik sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara akurat. Oleh karena itu, sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, sebagai berikut:

### 1. Uji Normalitas

Menurut Hair *et al.* (2021), pengujian normalitas data pada analisis regresi dapat dilakukan menggunakan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov sebagai dasar pengambilan

keputusan. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal.

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	.073
Asymp. Sig. (2-tailed)	.687

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,687. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas sebagai salah satu syarat dalam analisis regresi linear berganda telah terpenuhi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Hair *et al* (2021), uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan pada Tabel Multikolinearitas, sebagai berikut.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas**

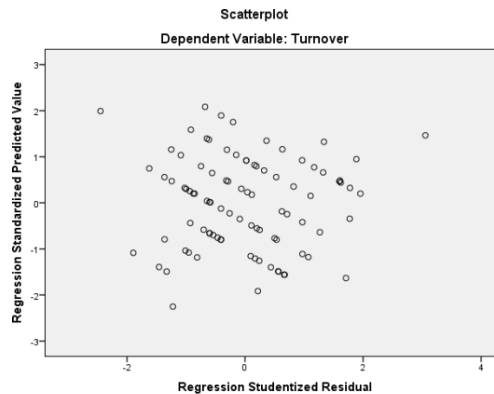
Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	19.775	1.719		11.506	.000			
1								
Beban Kerja	.355	.043	.519	8.205	.000	.974	1.027	
Gaya Kepemimpinan	-.318	.044	-.455	-7.170	.000	.969	1.032	
Komunikasi Organisasi	-.246	.043	-.360	-5.749	.000	.993	1.007	

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel Coefficients, nilai Tolerance untuk Beban Kerja (0,974), Gaya Kepemimpinan (0,969), dan Komunikasi Organisasi (0,993) semuanya > 0,10, serta nilai VIF masing-masing sebesar 1,027; 1,032; dan 1,007 yang semuanya < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila sebaran residual menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, yang diamati melalui grafik scatterplot SRESID dan ZPRED, sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut.



Sumber: Data primer diolah (2026)

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi dilakukan untuk menguji pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Komunikasi Organisasi ( $X_3$ ) terhadap *Turnover* ( $Y$ ) pada Satuan Tugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

**Tabel 9. Hasil analisis linier berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	19.775	1.719		11.506	.000
Beban Kerja	.355	.043	.519	8.205	.000
Gaya Kepemimpinan	-.318	.044	-.455	-7.170	.000
Komunikasi Organisasi	-.246	.043	-.360	-5.749	.000

Sumber: Data primer diolah (2026)

$$Y = 19.775 + 0.355X_1 - 0.318X_2 - 0.246X_3 + \varepsilon$$

1. Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 19,775 menunjukkan bahwa apabila Beban Kerja ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Komunikasi Organisasi ( $X_3$ ) bernilai nol, maka nilai *Turnover* ( $Y$ ) adalah sebesar 19,775. Nilai konstanta ini menunjukkan nilai dasar *Turnover* sebelum dipengaruhi oleh variabel bebas.
2. Koefisien regresi Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,355 menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover*. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Beban Kerja akan meningkatkan *Turnover* sebesar 0,355, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover*.
3. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar -0,318 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *Turnover*. Artinya, setiap peningkatan satu

satuan Gaya Kepemimpinan akan menurunkan *Turnover* sebesar 0,318, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover*.

4. Koefisien regresi Komunikasi Organisasi ( $X_3$ ) sebesar -0,246 menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover*. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Komunikasi Organisasi akan menurunkan *Turnover* sebesar 0,246, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover*.

### Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

#### 1. Hasil Uji Statistik F

Untuk menguji kelayakan model regresi serta mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Disiplin Kerja, maka dilakukan uji F. Hasil pengujian tersebut disajikan dalam tabel ANOVA berikut.

**Tabel 10. Hasil Uji ANOVA**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.069	3	66.023	56.608	.000 <sup>b</sup>
	Residual	101.469	87	1.166		
	Total	299.538	90			

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover*.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan penelitian.

#### 2. Hasil Uji Statistik t

Setelah dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, selanjutnya dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Komunikasi Organisasi ( $X_3$ ) terhadap *Turnover* ( $Y$ ) pada Satuan Tugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. Hasil uji t disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 11. Tabel Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.775	1.719		11.506	.000
	Beban Kerja	.355	.043	.519	8.205	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.318	.044	-.455	-7.170	.000
	Komunikasi Organisasi	-.246	.043	-.360	-5.749	.000

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel *Coefficients*, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Beban Kerja sebesar 8,205 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka kecenderungan terjadinya *turnover* akan semakin meningkat.
- Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai *t hitung* sebesar -7,170 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover*. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka tingkat *turnover* pegawai cenderung menurun.
- Hasil uji t menunjukkan nilai *t hitung* sebesar -5,749 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover*. Hal ini berarti bahwa semakin efektif komunikasi organisasi yang terjalin, maka tingkat *turnover* pegawai akan semakin rendah.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai, dan Budaya Organisasi dalam menjelaskan variasi Disiplin Kerja. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel Model Summary berikut:

**Tabel 12. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 <sup>a</sup>	.661	.650	1.07996

Sumber: Data primer diolah (2026)

Model regresi dengan variabel Komunikasi Organisasi, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap *Turnover* ( $R = 0,813$ ). Nilai R Square = 0,661 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 66,1% variasi *Turnover*, sedangkan 33,9% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square = 0,650 berarti setelah disesuaikan, model menjelaskan sekitar 65% variasi *Turnover*, menunjukkan bahwa 65% variasi *turnover* dapat dijelaskan oleh beban kerja, gaya kepemimpinan, dan komunikasi organisasi, sedangkan sisanya 35% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

### Pembahasan

#### Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil uji t, variabel Beban Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 8,205 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover*. Koefisien regresi sebesar 0,355 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan *Turnover* sebesar 0,355, dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka tingkat *turnover* akan semakin meningkat.

Hasil ini menggambarkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan kenyamanan kerja, serta meningkatkan stres kerja

sehingga pegawai cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan tingkat *turnover* pada Satuan Tugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. Dengan demikian, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover*, sehingga  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak.

### **Hipotesis Kedua**

Berdasarkan hasil uji t, variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar -7,170 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover*. Koefisien regresi sebesar -0,318 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Gaya Kepemimpinan akan menurunkan *Turnover* sebesar 0,318, dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka tingkat *turnover* akan semakin menurun.

Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja pegawai, serta memberikan arahan dan dukungan yang jelas. Kondisi tersebut dapat membuat pegawai merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja sehingga mengurangi keinginan pegawai untuk keluar dari organisasi. Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover*, sehingga  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak.

### **Hipotesis Ketiga**

Berdasarkan hasil uji t, variabel Komunikasi Organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar -5,749 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover*. Koefisien regresi sebesar -0,246 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Komunikasi Organisasi akan menurunkan *Turnover* sebesar 0,246, dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya, semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi, maka tingkat *turnover* akan semakin rendah.

Hasil ini menggambarkan bahwa komunikasi yang jelas, terbuka, dan efektif dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dengan pimpinan maupun antarpegawai. Jika komunikasi berjalan baik, pegawai akan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas, mengurangi konflik internal, serta meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja. Kondisi tersebut akan menurunkan kecenderungan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, Komunikasi Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover*, sehingga  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak.

### **Hipotesis Simultan**

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 56,608 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover*.

Hasil ini menjelaskan bahwa *turnover* pegawai pada Satuan Tugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, namun dipengaruhi secara bersama-sama oleh beban kerja, gaya kepemimpinan, dan komunikasi organisasi. Apabila beban kerja meningkat tanpa dukungan kepemimpinan yang baik serta komunikasi organisasi yang efektif, maka kecenderungan *turnover* akan semakin tinggi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang baik dan komunikasi yang efektif dapat membantu menekan tingkat *turnover* pegawai.

Dengan demikian, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover*, sehingga  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{04}$  ditolak.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan Satgas Kebersihan DLH Kota Batam, sementara gaya kepemimpinan mikromanajemen dan komunikasi organisasi berpengaruh negatif dan signifikan, dengan pengaruh simultan mencapai 66,1 persen variasi *turnover* sesuai model regresi. Temuan ini memperkuat Job Demands-Resources Theory di konteks sektor publik Indonesia, di mana tuntutan kerja tinggi tanpa sumber daya memadai memicu niat keluar organisasi. Secara praktis, DLH Batam dapat mengurangi *turnover* dengan menyeimbangkan beban tugas, menerapkan kepemimpinan suportif, dan meningkatkan komunikasi dua arah untuk menjaga stabilitas pelayanan kebersihan kota.

Meskipun demikian, keterbatasan penelitian meliputi fokus tunggal pada Satgas Kebersihan DLH Batam dengan sampel 91 responden, sehingga generalisasi terbatas pada unit serupa di daerah lain, serta ketergantungan pada data self-report yang rentan bias subyektif. Saran untuk penelitian mendatang mencakup pengujian variabel moderator seperti kompensasi atau budaya organisasi, perbandingan lintas instansi publik, serta pendekatan mixed-methods untuk validasi kualitatif. Implikasi ini mendukung kebijakan SDM berbasis JD-R untuk organisasi publik guna meminimalkan *turnover* dan biaya rekrutmen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Y. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan mikromanajemen terhadap turnover intention* [Tesis]. Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Ariranews. (2025, January 10). *DLH Kota Batam memiliki 1.043 petugas kebersihan, gaji Rp 3,6 juta per bulan*. <https://ariranews.com/10/01/2025/dlh-kota-batam-memiliki-1-043-petugas-kebersihan-gaji-rp-3-6-juta-per-bulan/>
- Artopo, E. (2024). Internal turnover intention in Indonesian government organization. *Journal of Public Administration*, 12(1), 45-60. <https://doi.org/10.1016/j.padm.2024.001>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Batampos. (2024, February 19). *Gaji petugas kebersihan di Batam naik jadi Rp 3,6 jutaan*. <https://metropolis.batampos.co.id/gaji-petugas-kebersihan-di-batam-naik-jadi-rp-36-jutaan/>
- Bauwens, R., Decramer, A., & Audenaert, M. (2021). Challenged by great expectations? Examining cross-level moderations and curvilinearity in the public sector Job Demands–Resources Model. *Review of Public Personnel Administration*, 41(3), 375–398. <https://doi.org/10.1177/0734371X19884102>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2022). Job demands-resources theory in times of crises. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(3), 235–249.
- Emzir. (2021). *Metodologi penelitian pendidikan kuantitatif dan kualitatif*. Rajagrafindo Persada.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 26*. Universitas Diponegoro.
- Kusumawardhani, A. (2023). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 120-135.
- Nugroho, A., & Sari, D. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap turnover di sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 78-92.
- Pratiwi, S., et al. (2024). Job demands dan job resources terhadap turnover intention. *Jurnal*

- Psikologi Industri*, 8(3), 200-215.
- Rahmawati, E., *et al.* (2025). Beban kerja dan stres karyawan di BUMN. *Jurnal Manajemen SDM*, 12(1), 45-60.
- Siregar, H., & Lubis, R. (2024). Pengaruh faktor operasional terhadap turnover di pemerintahan daerah. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 9(2), 150-165.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sudaryono. (2021). *Statistika inferensial*. Graha Ilmu.
- Utami, R. (2021). Dampak turnover terhadap efektivitas pelayanan. *Jurnal Manajemen Publik*, 7(4), 300-315.