

Pengaruh Kolaborasi Tim dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Surya Metalindo Parts

Karimah ^{1*}, Praja Hadi Saputra ², Yulia Tri Kusumawati ³

^{1, 2, 3} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

* 2111102431403@umkt.ac.id

Abstract

Urgensi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kolaborasi Tim dan Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kolaborasi tim dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention pada karyawan CV. Surya Metalindo Parts. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi yang terdiri dari 130 karyawan aktif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial dari kedua variabel independen terhadap turnover intention. Hasil uji t menunjukkan bahwa kolaborasi tim berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai signifikansi 0.008 (< 0.05) dan thitung sebesar 2.707 $>$ ttabel 1.97838, namun nilai koefisien regresi (β) sebesar 1.036 menunjukkan arah positif yang bertolak belakang dengan hipotesis awal. Sementara itu, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai signifikansi 0.061 (> 0.05) dan thitung -2.081 $<$ ttabel 1.656, meskipun nilai β sebesar -0.842 sesuai dengan dugaan pengaruh negatif. Secara simultan, uji F menunjukkan bahwa kolaborasi tim dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan Fhitung 3.701 dan signifikansi < 0.05 , meskipun hanya menjelaskan 4% variasi dalam turnover intention karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya penguatan kolaborasi tim dalam menekan niat keluar karyawan serta perlunya eksplorasi faktor lain di luar kepemimpinan transformasional sebagai strategi retensi karyawan di masa mendatang.

Keywords: *Pengaruh, Kolaborasi Tim, Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Turnover Intention*

Pendahuluan

Perusahaan sering menghadapi berbagai permasalahan, salah satunya adalah tingginya turnover intention. Fenomena ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks, sehingga penting untuk dilakukan penelusuran lebih mendalam guna memahami penyebab tingginya angka turnover dalam perusahaan dan menemukan solusi yang tepat. Turnover intention merupakan suatu kondisi ketika karyawan secara sadar berniat untuk mencari posisi di organisasi lain (Susilo et al, 2019). Sikap ini memediasi keputusan nyata untuk meninggalkan organisasi (Yucel et al., 2023). Artinya, turnover intention mencerminkan niat berhenti dari perusahaan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dan menjadi jembatan antara sikap karyawan terhadap organisasi dengan tindakan aktual untuk keluar.

CV. Surya Metalindo Parts, perusahaan yang bergerak di bidang retail penjualan suku cadang alat berat dan berdiri sejak tahun 2018 di Samarinda, mengalami peningkatan turnover

intention. Berdasarkan data internal perusahaan, tingkat turnover meningkat dari 3% pada tahun 2023 menjadi 27% pada tahun 2024. Salah satu penyebab yang diduga memicu fenomena ini adalah kurangnya kolaborasi tim dan gaya kepemimpinan transformasional yang tidak sesuai. Kedua faktor tersebut menyebabkan terciptanya lingkungan kerja yang kurang mendukung, sehingga mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan merupakan aset dan investasi penting yang menentukan kelangsungan, efektivitas, dan efisiensi operasional perusahaan dalam jangka panjang. Kehilangan karyawan yang berniat mengundurkan diri atau memiliki tingkat turnover intention yang tinggi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif yang signifikan bagi keberlangsungan bisnis (Dei et al, 2022).

Dampak tersebut mencakup terganggunya motivasi kerja individu maupun tim, meningkatnya pengeluaran operasional akibat biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, serta terjadinya pemborosan sumber daya manusia dan waktu dalam proses adaptasi karyawan baru. Dalam beberapa kasus, kehilangan karyawan yang kompeten juga berisiko menghambat transfer pengetahuan dan melemahkan produktivitas unit kerja. Pengunduran diri karyawan memaksa perusahaan untuk melakukan proses penggantian yang tidak hanya membutuhkan anggaran tambahan, tetapi juga dapat menurunkan moral karyawan yang tersisa (Pawesti et al, 2016). Meskipun turnover bisa menjadi bagian dari dinamika organisasi yang sehat, seperti dalam konteks pembaruan struktur atau penyegaran budaya kerja, intensitas yang terlalu tinggi harus tetap diawasi secara ketat dan dievaluasi secara menyeluruh. Khususnya jika fenomena tersebut dipicu oleh ketidakpuasan kerja yang berulang, perusahaan wajib mengidentifikasi akar permasalahan dan mengambil langkah korektif secara cepat (Pawesti et al, 2016). Salah satu bentuk upaya preventif yang dapat dilakukan adalah dengan menganalisis secara komprehensif faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk berpindah, seperti efektivitas kolaborasi tim dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Kedua faktor tersebut memiliki peran strategis dalam membentuk lingkungan kerja yang suportif, adaptif, dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan.

Kolaborasi tim berperan krusial dalam mendukung kelangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Konsep kolaborasi tim mencakup kerja sama yang melibatkan pembagian tugas, peningkatan kinerja, dan saling membantu antar anggota tim. Kolaborasi yang efektif hanya dapat terwujud apabila setiap individu merasa dihargai dan berpartisipasi aktif. Tim yang kuat memiliki kesamaan tujuan, bersatu, dan berkolaborasi untuk mencapainya. Kolaborasi dalam perusahaan juga mencerminkan strategi kolektif dalam menghadapi berbagai situasi penting, termasuk menyelesaikan permasalahan organisasi. Kemampuan tim untuk berbagi pengetahuan, mengintegrasikan ide, dan menyesuaikan diri dalam dinamika kerja modern menjadi elemen penting dalam mempertahankan karyawan. Ketika karyawan merasa menjadi bagian dari lingkungan yang suportif dan kohesif, loyalitas terhadap organisasi pun meningkat. Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor internal, organisasi, dan eksternal (Lukitasari et al, 2023). Dalam hal ini, kolaborasi tim merupakan elemen dari faktor organisasi yang tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki yang berdampak langsung pada penurunan turnover intention.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi anggota tim agar mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Arifudin, 2020). Pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap moral, loyalitas, keamanan kerja, dan kepuasan karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional memberi kebebasan dan keyakinan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan karakter mereka. Pendekatan ini mendorong penciptaan tanggung jawab yang jelas dan motivasi intrinsik dalam bekerja. Kepemimpinan transformasional menjadi sumber inspirasi yang mendorong karyawan berkontribusi maksimal terhadap keberhasilan

perusahaan. Kolaborasi tim dapat meningkatkan kinerja lebih baik daripada pencapaian individu (Amalia et al, 2024). Anggota tim dapat saling mengingatkan, memberi masukan, dan mendukung saat menghadapi tekanan fisik atau mental. Kolaborasi juga berperan dalam mengurangi tingkat burnout, yang memiliki hubungan erat dengan turnover intention. Dengan demikian, burnout menjadi variabel perantara yang memperkuat hubungan antara kolaborasi tim dan niat untuk berpindah kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional terbukti secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Peningkatan persepsi terhadap gaya kepemimpinan ini ternyata justru dapat menimbulkan intensi keluar, karena ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan tuntutan atau ekspektasi dari gaya kepemimpinan tersebut (Muhammad et al, 2025). Fenomena ini menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional tidak selalu menghasilkan dampak positif jika tidak diimbangi dengan pemahaman terhadap kondisi nyata di lapangan. Penelitian lain menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Nilai p-value sebesar 0,018 dan nilai CR sebesar -2,361 menunjukkan bahwa peningkatan dalam gaya kepemimpinan ini berbanding terbalik dengan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan (Yulianto, 2024). Hasil ini menegaskan pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional sebagai strategi mempertahankan tenaga kerja. Kebaruan dalam konteks ini adalah adanya perbedaan hasil dalam studi-studi terdahulu, yang membuka ruang baru untuk meninjau faktor-faktor moderasi seperti kecocokan budaya organisasi atau karakteristik pekerjaan.

Kepemimpinan sebagai strategi organisasi memiliki peran sentral dalam pengambilan keputusan krusial. Pemimpin menentukan arah pencapaian visi dan strategi organisasi, serta membimbing dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan (Nabil et al, 2023). Hubungan antara gaya kepemimpinan dan turnover intention menunjukkan pengaruh negatif signifikan. Nilai p-value sebesar 0,001 dan koefisien -0,325 mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, semakin rendah niat karyawan untuk keluar (Wandani et al, 2022). Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel bebas dan terikat dengan studi sebelumnya, sehingga hasilnya memperkuat temuan terdahulu dan menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam konteks retensi karyawan. Novelty dari penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap kolaborasi tim dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel yang dianalisis secara bersamaan dalam menjelaskan turnover intention, khususnya dalam konteks perusahaan skala menengah di sektor retail suku cadang alat berat.

Metode

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang diimplementasikan oleh peneliti dalam studi ini. Metode penelitian kuantitatif lebih spesifik dalam variasinya, tetapi juga lebih metodis dalam pendekatannya terhadap keseluruhan proses penelitian karena mengamati lebih banyak sampel (Sahir, 2022). Penelitian yang menggunakan pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji teori atau memberikan jawaban atas pertanyaan sebelumnya. Populasi didefinisikan sebagai kategori keseluruhan yang terdiri dari item atau subjek yang dipilih oleh penulis untuk diperiksa dan kesimpulan dibuat berdasarkan kuantitas dan serangkaian karakteristik tertentu (Sugiyono, 2020). Populasi karyawan yang berada pada CV. Surya Metalindo Parts berjumlah 130 karyawan aktif. Sugiyono (2020), mengatakan sampel terdiri dari sebagian kecil jumlah dan atribut populasi. Strategi pengambilan sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dari seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yang dikenal sebagai

pengambilan sampel jenuh menggunakan setiap anggota populasi sebagai sampel. Metode ini biasanya digunakan ketika populasinya kecil. Sampel jenuh adalah sampel yang, jika jumlahnya ditambah, tidak akan meningkatkan representativitasnya dan tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang sudah didapatkan (Sugiyono, 2020).

Kuesioner adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data, di mana partisipan diberikan serangkaian pernyataan tertulis atau pertanyaan untuk diisi. Teknik ini menjadi efektif jika peneliti mengetahui faktor-faktor yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2020). Pertanyaan dan/atau pernyataan tentang bagaimana Kolaborasi Tim dan Gaya Kepemimpinan memengaruhi *Turnover intention* disertakan dalam kuesioner. Setelah itu, skala Likert digunakan untuk mengukur jawaban terhadap setiap pertanyaan dan/atau pernyataan yang diberikan oleh kuesioner. Demi menghindari nilai netral pada responden, maka penulis memodifikasi skala likert dengan nilai skor 1 hingga 6, pengukuran dilakukan menggunakan keterangan 1 Sangat Tidak Setuju (STS), 2 Tidak Setuju (TS), 3 Kurang Setuju (KS), 4 Agak Setuju (AS), 5 Setuju (S), 6 Sangat Setuju (SS). Dengan bobot penilaian pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Tabel Skala Likert

Keterangan	STS	TS	KS	AS	S	SS
Skor	1	2	3	4	5	6

Hasil tabel 1 Bertujuan agar analisis data dilakukan untuk mengolah data penelitian yang sudah dikumpulkan sebelumnya dan memastikan keakuratannya. Penelitian ini memanfaatkan bantuan perangkat lunak SPSS Statistic 25 untuk mengolah data yang telah peneliti peroleh dari penelitian. Adapun uji yang digunakan pada peneltian yaitu:

Uji Instrumen

1. **Uji Validitas:** Tinggi rendahnya tingkat pemahaman responden terhadap pertanyaan penelitian yang diajukan oleh peneliti bisa ditentukan dengan menjalankan uji validitas, dimana jika hasilnya tidak valid mungkin responden tidak memahami pertanyaan peneliti (Sahir, 2022). Hasil penelitian dianggap valid saat dijumpai adanya kesamaan pada data yang dihimpun dan data yang sebenarnya terjadi pada objek, instrumen atau butiran soal dianggap valid saat dijumpai adanya korelasi yang signifikan antara keduanya dengan skor total ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$, uji dua sisi dengan sig. 0,05) (Sugiyono, 2019)
2. **Uji Reabilitas:** Konsistensi jawaban responden diuji melalui pengujian reliabilitas. Biasanya, dependabilitas direpresentasikan secara numerik sebagai koefisien; semakin besar koefisien, semakin konsisten atau reliabel jawaban responden (Sahir, 2022). Setelah pengujian validitas, pengujian reliabilitas adalah tahap selanjutnya, di mana hanya item yang telah divalidasi yang akan diperiksa. Reliabilitas instrumen dinilai menggunakan kriteria di mana nilai reliabilitas 0,8 atau lebih tinggi dianggap baik, nilai 0,7 dianggap dapat diterima, dan nilai di bawah 0,6 dianggap tidak memuaskan. (Purnomo, 2016).

Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Multikolineritas:** Tujuan uji multikolineritas adalah untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi berkorelasi (Darmawan et al, 2023). Tidak boleh ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Tidak dijumpai adanya korelasi antar variabel dependen dalam model

regresi yang baik. Nilai tolerance (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF) adalah dua aspek yang diperlukan untuk menentukan ada tidaknya peristiwa multikolonieritas. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi 9 sebab $VIF = 1/Tolerance$. Keberadaan peristiwa multikolonieritas bisa ditentukan dengan memanfaatkan Nilai cutoff, dimana nilai Tolerance di bawah 0,10 atau nilai VIF melebihi 10. (1-Rj2) Uji Reliabilitas: Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan apakah instrumen yang digunakan menghasilkan hasil yang konsisten pada waktu yang berbeda. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai alpha (α) lebih besar dari 0,60.

2. **Uji Normalitas:** Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memastikan apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi terdistribusi secara normal. Uji t dan F, seperti diketahui, didasarkan pada nilai residual yang terdistribusi secara normal. Khususnya untuk sampel kecil, uji statistik dianggap tidak valid jika asumsi ini tidak terpenuhi. Ada dua cara untuk menentukan apakah residual terdistribusi secara normal: pengujian statistik dan analisis grafis. Rumus Kolmogorov-Smirnov diterapkan dalam uji normalitas, dengan catatan bahwa data terdistribusi normal saat signifikansinya melebihi 0,05 dan tidak dijumpai adanya distribusi normal pada data saat signifikansinya di bawah 0,05. (Adams, 2015).
3. **Uji Heterokedastisitas:** Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Langkah-langkah yang perlu diambil dalam pengujian yaitu dengan adanya masalah heteroskedastisitas dalam hasil regresi, dengan dasar pengambilan keputusan yang didasarkan pada nilai probabilitas yang diperoleh, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedastisitas. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada heteroskedastisitas (Sahir, 2022).
4. **Uji Linieritas:** Tujuan dari uji linearitas ini adalah untuk menentukan apakah persyaratan model yang diterapkan sesuai. Hal ini melibatkan keputusan apakah fungsi linear, kuadrat, atau kubik harus digunakan dalam penyelidikan empiris. Kita dapat menentukan apakah model empiris paling sesuai dalam bentuk linear, kuadrat, atau kubik dengan menggunakan uji linearitas. Berbagai jenis pengujian dapat dilakukan untuk tujuan ini (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui linier atau tidaknya dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dari deviatin from linearity dengan nilai alpha 5%, yaitu: (i) variabel (X) memiliki keterkaitan dengan variabel (Y) secara linier saat nilai Sig. devitation from linearity melebihi 0,05, (ii) variabel (X) tidak memiliki keterkaitan dengan variabel (Y) secara linier saat nilai Sig. devitation from linearity di bawah 0,05.
5. **Uji Analisis Linier Berganda:** Teknik analisis yang menggunakan dua variabel atau lebih, yaitu satu variabel dependen dan dua variabel independen atau lebih dikenal dengan istilah regresi linier berganda (Sahir, 2022). Berikut ini adalah penjelasan persamaan rumus Regresi Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan: Y = Turnover Intention, X1, X2 = Kolaborasi Tim, Gaya Kepemimpinan Transformasional, A = konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta), dan b1, b2 = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Uji Hipotesis

1. **Uji T:** Signifikansi parsial tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen bisa diuji dengan menjalankan uji parsial (uji-t) (Sahir, 2022). Pada tingkat signifikansi 0,05, hubungan yang bermakna antara variabel hadir jika skor-t yang dihitung lebih besar daripada skor 10 t-tabel. Hipotesis penelitian ini adalah: (i) H0: Variabel dependen tidak mendapat pengaruh dari variabel independen saat t hitung $\leq$ t tabel. (ii) H1: Variabel dependen mendapat pengaruh dari variabel independen saat t hitung melebihi t tabel.
2. **Uji F:** Uji F ini dipakai untuk mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2022). Jika skor t hitung $>$ t tabel pada taraf signifikansinya 0,05 itu memperlihatkan bahwasanya ada hubungan signifikan antara variabel tersebut. Sebaliknya, manakala skor t hitung tidak melebihi skor t tabel pada taraf signifikansinya 0,05 tidak dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut signifikan. Berdasarkan signifikansinya jika nilai signifikansinya $>$ 0,05 maka H0 diterima, sedangkan jika nilai signifikansinya $<$ 0,05 maka H0 ditolak (Purnomo, 2016).
3. **Koefisien Determinasi (R^2):** Tingkat di mana suatu model dapat memperhitungkan varian dalam variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi, yang juga disebut sebagai R kuadrat atau R kuadrat (Ardan et al, 2021). R square adalah alat yang berguna untuk memprediksi dan menilai bagaimana variabel independen (X) memengaruhi variabel dependen (Y). Dengan kata lain, R square memperlihatkan persentase variasi Y yang dapat diperhitungkan oleh variasi X, sehingga memberikan wawasan tentang efektivitas model. sedangkan variabel independent lebih dari satu sebaiknya menggunakan adjusted R Square. Adjusted R Square merupakan nilai R^2 yang disesuaikan sehingga gambarnya lebih mendekati mutu penjangkauan model dalam populasi (Harahap et al, 2022).

Nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam kenyataan nilai adjusted R^2 dapat bernilai negatif walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis, jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1-K)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negative (Ghozali, 2018).

Hasil

Deskripsi Responden

130 karyawan Cv. Surya Metalindo Parts berpartisipasi dalam penelitian ini yang dimulai pada bulan Mei 2025 untuk mengetahui dampak terjadinya turnover intention terhadap karyawan di Cv. Surya Metalindo Parts. Berikut ialah karakteristik karyawan yang membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner :

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Usia Karyawan

Usia	Jumlah	Persentase%
20 – 25 Tahun	47	36%
26 – 30 Tahun	72	55%
31 - 35 Tahun	10	8%
36 – 40 Tahun	1	1%
Total	130	100%

Pada table 1 bahwa dari 130 karyawan dalam pengisian kuesioner ini, 72 (atau 55% dari total) berusia 26 – 30 tahun, dan hanya 1 (atau 1% dari total) yang termasuk dalam usia 36 - 40

tahun. Berdasarkan dari jumlah dan persentase table di atas menunjukkan analisis data, bahwa mayoritas karyawan yang mengisi kuesioner CV. Surya Metalindo Parts berusia 26 – 30 tahun.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Karyawan

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	65	50%
Perempuan	65	50%
Total	130	100%

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwasanya responden laki – laki dan perempuan memiliki jumlah dan persentase yang sama. Yang dimana 65 responden (atau 50 % dari total) berjenis kelamin laki – laki dan 65 responden (atau 50% dari total) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Jenis Lama Bekerja

NO	Usia	Jumlah	Persentase%
1	< 1 Tahun	12	9%
2	1 - 3 Tahun	86	66%
3	3 - 6 Tahun	28	22%
4	7 - 8 Tahun	4	3%
Total		130	100%

Tabel 3. menggambarkan bahwa dari 130 karyawan CV. Surya Metalindo Parts yang menjadi responden, telah menjadi karyawan < 1 tahun sejumlah 12 orang (9%), untuk yang telah menjadi karyawan 1 – 3 tahun sejumlah 86 orang (66%), dan yang telah menjadi karyawan 3 – 6 tahun sejumlah 28 orang (22%), serta yang telah menjadi karyawan 7 – 8 tahun sejumlah 4 orang (3%). Berdasarkan hasil analisis dari tabel data diatas, dapat disimpulkan bahwasanya karyawan CV. Surya Metalindo Parts yang dijadikan responden riset didominasi yang telah menjadi nasabah 1 – 3 tahun.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Jenis Divisi

Divisi	Jumlah	Persentase%
Manajer	1	1%
Assistant Manajer	2	2%
HRD	1	1%
Assistant HRD	2	2%
SPV Gudang	3	2%
Admin Surat	15	12%
Admin Keuangan	15	12%
Purchasing	5	4%
Sales Indoor	8	6%
Sales Outdoor	8	6%
Kepala Gudang	5	4%
Helper	15	12%
Supir	6	5%
Logistik	5	4%
Office Boy (OB)	5	4%
Kepala Hose	1	1%
Assistant Hose	4	3%
Costumer Service	4	3%
Informatika	3	2%
Sales Ban	5	4%
Kepala Mekanik	2	2%
Assistant Mekanik	3	2%
Admin Sales Ban	2	2%
SPV Sales	3	2%
Teknisi Building	7	5%

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 130 responden dalam penelitian ini, sebanyak 36% (45 orang dari total) adalah divisi admin keuangan, admin surat dan *helper*. sebanyak 21% (25 orang dari total) adalah divisi kepala gudang, logistik, *office boy* (OB), purchasing dan sales ban. Sebanyak 12% (16 orang dari total) adalah divisi *sales indoor* dan *sales outdoor*, sebanyak 10% (13 orang dari total) adalah divisi teknisi building dan supir. Sebanyak 6% (8 orang dari total) adalah divisi *Assistant Hose*, dan *costumer service*, sebanyak 12% (20 orang dari total) adalah divisi *assistant manager*, *assistant HRD*, *spv gudang*, *informatic*, kepala mekanik, *spv sales*, admin sales ban dan *assistant mekanik*, serta sebanyak 3% (3 orang dari total) adalah divisi *manager*, *HRD* dan kepala hose. Berdasarkan hasil analisis dari data tabel diatas, dapat disimpulkan bahwasanya responden yang paling mendominasi adalah dari divisi admin keuangan, admin surat dan *helper*.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Jenis Divisi

No	Penghasilan Rata – rata	Jumlah	Persentase %
1	1.500.000 - 2.000.000	32	25%
2	2.000.000 - 2.500.000	20	15%
3	2.500.000 - 3.000.000	24	18%
4	> 3.000.000	54	42%
Total		130	100%

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwasanya penghasilan rata – rata karyawan yang > 3.000.000 lebih mendominasi sebanyak 42% (atau 54 orang dari total). Sedangkan karyawan dengan penghasilan rata – rata 1.500.000 – 2.000.000 menduduki posisi ke-2 sebanyak 25% (32 orang dari total). Untuk karyawan dengan penghasilan rata – rata 2.500.000 – 3000.000 sebanyak 18% (24 orang dari total). Dan karyawan dengan penghasilan 2.000.000 – 2.500.000 menduduki posisi terakhir sebanyak 15% (20 orang).

Deskripsi Data Variabel

Dalam bagian ini dijelaskan mengenai hasil yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan untuk menilai variabel, terutama mengenai Pengaruh kolaborasi tim dan gaya kepemimpinan transformasional secara keseluruhan terhadap karyawan di Cv. Surya Metalindo Parts. Selanjutnya, akan dihitung nilai rata-rata dan dievaluasi sesuai dengan skala yang telah ditentukan. Hasil dari analisis deskriptif variabel Kolaborasi tim (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), dan *Turnover intention* (Y)

1. Kolaborasi Tim (X1)

Sesuai dengan hasil dari jawaban semua responden yang berkaitan dengan variabel Kolaborasi Tim (X1), maka hasil tersebut ditunjukkan pada table dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Deskripsi Variabel Kolaborasi Tim (X1)

Indikator	SS	S	AS	KS	TS	STS	Total	Rata-Rata
X1.1 Frekuensi	38	64	26	2	0	0	130	5.06
Bobot	228	320	104	6	0	0	658	
X1.2 Frekuensi	38	67	25	0	0	0	130	5.10
Bobot	228	335	100	0	0	0	663	
X1.3 Frekuensi	39	62	26	3	0	0	130	5.05
Bobot	234	310	104	9	0	0	657	
X1.4 Frekuensi	44	58	28	0	0	0	130	5.12
Bobot	264	290	112	0	0	0	666	
							3164	5.08
								Tinggi

Table diatas menunjukkan bahwa responden memberikan rata-rata 5.08 yang dapat diartikan bahwa responden memberikan nilai yang tinggi dalam indikator koordinasi dengan nilai rata-rata sebesar 5.12 dan memberikan nilai yang rendah terhadap indikator kerja sama dengan nilai rata-rata sebesar 5.05. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kolaborasi tim pada Cv. Surya Metalindo Parts tergolong baik, terutama dalam hal koordinasi.

2. Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2)

Sesuai dengan hasil dari jawaban semua responden yang berkaitan dengan variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2), maka hasil tersebut ditunjukkan pada table dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2)

Indikator		SS	S	AS	KS	TS	STS	Total	Rata-Rata
X2.1	Frekuensi	38	71	21	0	0	0	130	5.13
	Bobot	228	355	84	0	0	0	667	
X2.2	Frekuensi	46	64	20	0	0	0	130	5.20
	Bobot	276	320	80	0	0	0	676	
X2.3	Frekuensi	40	65	25	0	0	0	130	5.12
	Bobot	240	325	100	0	0	0	665	
X2.4	Frekuensi	49	59	22	0	0	0	130	5.21
	Bobot	294	295	88	0	0	0	677	
								3205	5.16
								Tinggi	

Tabel diatas menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian rata rata 5.16 yang dapat diartikan bahwasanya responden memberikan nilai yang tinggi dalam indikator Individual consideration (Motivasi yang inspirasional) sebesar 5.21, dan memberika nilai yang rendah terhadap indikator Idealized influence (Pengaruh yang ideal) dengan nilai rata rata sebesar 5.13. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif pada CV. Surya Metalindo Parts tergolong baik, terutama dalam hal Individual consideration (Motivasi yang inspirasional).

3. Turnover Intention (Y)

Sesuai dengan hasil dari jawaban semua responden yang berkaitan dengan *Turnover Intention* Transformatif (Y), maka hasil tersebut ditunjukkan pada table 3.8 dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Deskripsi Data Variabel Turnover Intention (Y)

Indikator		SS	S	AS	KS	TS	STS	Total	Rata-Rata
Y1.1	Frekuensi	26	42	20	15	20	7	130	4.14
	Bobot	156	210	80	45	40	7	538	
Y1.2	Frekuensi	11	39	19	19	23	19	130	3.53
	Bobot	66	195	76	57	46	19	459	
Y2.1	Frekuensi	30	26	17	13	12	32	130	3.64
	Bobot	180	130	68	39	24	32	473	
Y2.2	Frekuensi	12	33	25	22	24	14	130	3.58
	Bobot	72	165	100	66	48	14	465	
Y3.1	Frekuensi	25	51	22	14	8	10	130	4.32
	Bobot	150	255	88	42	16	10	561	
Y3.2	Frekuensi	32	46	29	10	8	5	130	4.53
	Bobot	192	230	116	30	16	5	589	
								3865	3.96
								Tinggi	

Tabel 8 menunjukkan bahwa responden memiliki nilai rata-rata yakni 3,96 yang dapat diartikan bahwasanya responden memberikan nilai yang tinggi dalam indikator Intention of quit

(Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan) sebesar 4,53 dan memberikan nilai terendah pada indikator Thinking of Quitting (Pikiran untuk keluar dari organisasi) sebesar 3,5. Jadi menunjukkan bahwa Turnover Intention pada karyawan CV. Surya Metalindo Parts.

Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Validitas merujuk pada ketepatan suatu instrumen dalam mengukur variabel yang dimaksud dan sejauh mana data yang dikumpulkan sesuai dengan hasil penelitian. Setelah itu, data dianalisis menggunakan teknik Pearson product moment, yang melibatkan penghitungan korelasi antara setiap skor total yang diperoleh dari tanggapan atau survei para responden. Perbandingan ini dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat signifikansi 5%. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka item tersebut dianggap tidak valid. Sebaliknya jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka item tersebut dianggap valid.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 130 responden untuk menguji validitas kuesioner. Uji validitas jawaban kuesioner responden diuraikan sebagai berikut:

a. Analisis Variabel Kolaborasi Tim (X1)

Table 9. Uji Validitas Variabel Kolaborasi Tim (X1)

No Pernyataan	Rhitung	Rtabel df = (n-2)	Sig. (1-tailed)	Keterangan
X1.1	0.726	0.1449	0.000	Valid
X1.2	0.783	0.1449	0.000	Valid
X1.3	0.716	0.1449	0.000	Valid
X1.4	0.768	0.1449	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan pernyataan variabel kolaborasi tim (X1) dapat dikatakan valid untuk semua pernyataan dikarenakan nilai r dari pernyataan tersebut memiliki nilai $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (0,1449) serta nilai signifikansinya $\leq 0,05$ (0,000).

b. Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

No Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Sig. (1-tailed)	Keterangan
X2.1	0.747	0.1449	0.000	Valid
X2.2	0.777	0.1449	0.000	Valid
X2.3	0.720	0.1449	0.000	Valid
X2.4	0.767	0.1449	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 10 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dapat dikatakan valid untuk semua pernyataan dikarenakan nilai r dari pernyataan tersebut memiliki nilai $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (0,1449) serta nilai signifikansinya $\leq 0,05$ (0,000).

c. Analisis Hasil Uji Validitas Turnover Intention (Y)

Tabel 11. Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

No. Pernyataan	R Hitung	R tabel df = (n-2)	Sig. (1-tailed)	Keterangan
Y1.1	0.592	0.1449	0.000	Valid
Y1.2	0.710	0.1449	0.000	Valid
Y2.1	0.810	0.1449	0.000	Valid
Y2.2	0.828	0.1449	0.000	Valid
Y3.1	0.750	0.1449	0.000	Valid
Y3.2	0.781	0.1449	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 11 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan pernyataan variabel *Turnover intention* (Y) dapat dikatakan valid untuk semua pernyataan dikarenakan nilai r dari pernyataan tersebut memiliki nilai r hitung $\geq$ r tabel (0,1449) serta nilai signifikansinya $\leq$ 0,05 (0,000).

2. Uji Reabilitas

Tabel 12. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Kolaborasi Tim (X1)	0.736	0.6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	0.744	0.6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.836	0.6	Reliabel

Pada 12 diatas diperoleh hasil uji melalui uji reabilitas, penelitian nilai koefisien reabilitas > 0,6 sehingga indikator ataupun kuesioner variabel dinyatakan valid.

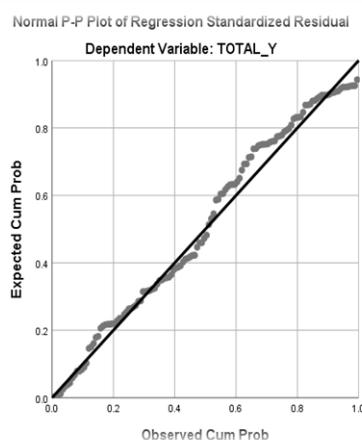
3. Uji Multikolinearitas

Tabel 13 Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0.515	1.942	Tidak Mengalami Multikolonieritas
X2	0.515	1.942	Tidak Mengalami Multikolonieritas

Pada table 13 dapat melihat hasil data variabel kolaborasi tim (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) menunjukkan nilai VIF $1,942 < 10$, dan juga tolerance $< 0,01$ maka dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas pada penelitian ini tidak terjadi.

4. Uji Normalitas

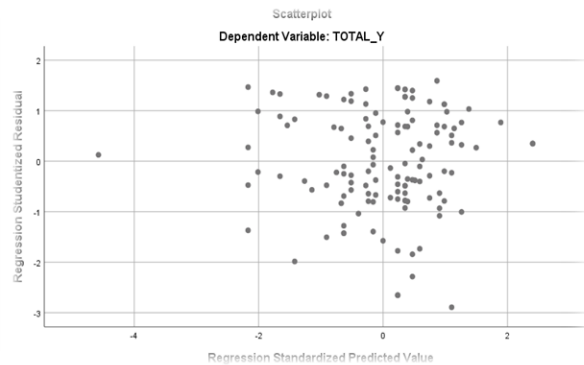


Gambar 1. Uji Normalitas

Pada gambar 1. diatas dapat dilihat bahwa titik dalam grafik pada P-Plot diatas terdistribusi normal karena pergerakan nya cenderung mengikuti pergerakan garis diagonal. Dan sebaliknya apabila titik pada grafik mengikuti pergerakan garis horizontal maka dinyatakan tidak adanya normalitas pada data penelitian.

5. Uji Heterokedesitas

Berdasarkan pada gambar 2 diatas pola sebaran titik-titik pada gambar yang tampak menyebar di sekitar nilai nol pada sumbu Y, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.



Gambar 2. Uji Heterokedesitas

6. Uji Linieritas

Tabel 14. Hasil Uji Linieritas

Anova Table	F	Sig.
Y*X1 Deviation from linearity	1.021	0.420
Y*X2 Deviation from linearity	0.962	0.462

Hasil analisis pada table 15 mengindikasikan bahwa nilai F untuk Deviation from Linearity adalah 1.021 dengan nilai signifikansi 0,420, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel *turnover intention* dan kolaborasi tim. Selain itu, nilai F untuk Deviation from Linearity sebesar 0.962 dengan nilai signifikansi 0.462 menunjukkan bahwa data antara variabel *turnover intention* dan gaya kepemimpinan transformasional juga memiliki hubungan linear.

7. Analisis Linier Berganda

Tabel 15. Uji Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefficient	
	B	Std.Error
(constant)	20.047	6,342
1 X1	1.036	0.383
X2	-0.842	0.405

Berdasarkan table 15 diatas, didapatkan persamaan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \text{ \& } Y = 20.047 + 1.036 X_1 - 0.842 X_2$$

1. *Turnover intention* (Y) = 20.047. Konstanta makna *Turnover Intention* (Y) yakni 20.047 tanpa variabel independent yaitu Kolaborasi Tim dan Gaya Kepemimpinan Transformasional.
2. Kolaborasi Tim (X1) = (1.036). Koefisien sebesar 1.036 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam kolaborasi tim akan menyebabkan peningkatan Turnover Intention sebesar 1.036, dengan asumsi variabel lainnya tetap tidak berubah. Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar, yang berarti bahwa pengelolaan keberagaman yang lebih baik akan meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) = -0.084. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) memiliki nilai konstanta regresi sebesar 0.842. Ini berarti bahwa Turnover Intention (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0.842 jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) meningkat, dengan asumsi semua variabel independen lainnya tetap konstan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 16. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	T hitung	T tabel	sig	Koefisienn Regresi	Keterangan
X1	2.707	1.656	0.008	1.036	Berpengaruh signifikan
X2	-2.081	1.656	0.039	-0.842	Tidak ada pengaruh

Sesuai pada table 16, dapat disimpulkan yaitu:

- Signifikasi Kolaborasi Tim (X1) terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Cv. Surya Metalindo Parts sebesar $0.008 < 0.05$, dan nilai hitung Thitung $2.707 > T_{table} 1.656$, maka H1 diterima. pada Cv. Surya Metalindo Parts diketahui bahwa Kolaborasi Tim berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kolaborasi tim memiliki peran dalam niat karyawan untuk keluar dari Perusahaan.
- Signifikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Cv. Surya Metalindo Parts sebesar $0.039 < 0.05$, dan nilai hitung Thitung $-2.081 > T_{table} 1.656$, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, maka H2 ditolak. pada Cv. Surya Metalindo Parts. Oleh karena itu Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan yang berada di Cv. Surya Metalindo Parts.

2. Uji F

Tabel 17. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		F Hitung	F tabel	Sig
1	Regression	3.701	3.07	0.027

Tabel 17 menyajikan hasil uji F. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung mencapai 3.701, dapat disimpulkan bahwa keandalan dan bukti nyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Cv. Surya Metalindo Parts.

3. Koefisien Determinasi

Table 18. Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.235	0.55	0.040	7

Bedasarkan table 18 diatas uji koefisien determinasi (R^2) didapat oefisien determinasi (R^2) sejumlah 0.040 ataupun $0.040 \times 100 = 4\%$, bermakna bahwasanya pengaruh Kolaborasi Tim dan Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan faktor independen yang jika di gabungkan mempengaruhi Turnover Intention (Y) sebesar 4%. Factor factor ini diluar cakupan peneliti investigasi ini menyumbang 96 sisanya.

Pembahasan

Pengaruh Kolaborasi Tim Terhadap Turnover Intention

Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kolaborasi tim memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan CV. Surya Metalindo Parts. Nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, serta nilai thitung sebesar 2,707 lebih besar dari ttabel sebesar 1,97838. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis awal (H1) yang menyatakan adanya pengaruh antara kolaborasi tim terhadap turnover intention dapat

diterima. Artinya, kolaborasi tim memiliki kontribusi terhadap meningkat atau menurunnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, hasil uji koefisien regresi (β) menunjukkan nilai sebesar 1,036 yang mencerminkan pengaruh positif antara kolaborasi tim dan turnover intention. Arah hubungan ini bertentangan dengan perumusan hipotesis yang mengharapkan pengaruh negatif, yakni bahwa kolaborasi tim yang baik seharusnya menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kolaborasi tim, justru semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar dari perusahaan. Perbedaan arah tersebut menunjukkan adanya dinamika yang lebih kompleks dalam pengaruh kolaborasi terhadap perilaku karyawan. Interpretasi ini membuka kemungkinan bahwa bentuk atau kualitas kolaborasi tim yang terjadi di perusahaan belum tentu bersifat positif atau konstruktif bagi seluruh individu. Dalam beberapa kasus, kolaborasi yang dipaksakan, tidak merata, atau menimbulkan konflik peran justru dapat meningkatkan tekanan psikologis dan beban kerja karyawan. Selain itu, adanya ekspektasi sosial yang tinggi dalam kerja tim dapat menimbulkan kelelahan emosional atau rasa tidak nyaman bagi sebagian karyawan, sehingga memicu niat untuk meninggalkan pekerjaan. Maka, penting untuk meninjau kembali bagaimana kolaborasi tim dikelola dan sejauh mana keberadaannya benar-benar mendukung kesejahteraan karyawan.

Hipotesis yang menyatakan bahwa kolaborasi tim berdampak negatif terhadap turnover intention tidak sepenuhnya didukung oleh data empiris dalam penelitian ini. Kolaborasi yang terjadi di lingkungan kerja CV. Surya Metalindo Parts tampaknya bukan satu-satunya faktor penentu dalam keputusan karyawan untuk keluar. Faktor lain seperti sistem kompensasi, kejelasan peran, beban kerja, dinamika interpersonal, serta kesempatan pengembangan karier dapat lebih dominan dalam memengaruhi niat keluar karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih menyeluruh dalam mengevaluasi aspek-aspek organisasi yang berkontribusi terhadap retensi tenaga kerja secara berkelanjutan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan di CV. Surya Metalindo Parts. Nilai signifikansi sebesar 0,061 melebihi ambang signifikansi 0,05, dan nilai thitung sebesar -2,081 lebih kecil dari ttabel sebesar 1,656. Berdasarkan hasil ini, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention tidak dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan gaya kepemimpinan transformasional secara parsial belum cukup kuat dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Meskipun tidak signifikan secara statistik, arah hubungan yang ditunjukkan oleh uji koefisien regresi (β) sebesar -0,842 menggambarkan adanya kecenderungan negatif antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan turnover intention. Temuan ini sejalan dengan hipotesis awal, yakni semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka kecenderungan karyawan untuk berniat keluar dari perusahaan cenderung menurun. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang mendorong inspirasi, motivasi, dan dukungan individual terhadap karyawan memiliki potensi dalam menekan niat keluar, meskipun belum terbukti signifikan dalam konteks penelitian ini.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Pemimpin yang menerapkan gaya ini biasanya mampu memberikan arahan yang jelas, menjadi teladan dalam tindakan, dan menjalin komunikasi yang efektif dengan bawahan. Menurut hasil penelitian sebelumnya, gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian individual dan menginspirasi karyawan untuk bekerja

melampaui target yang ditetapkan dapat memengaruhi loyalitas dan mengurangi keinginan untuk berpindah kerja (Harianti et al, 2020). Berdasarkan perspektif tersebut, meskipun hasil statistik dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan, arah hubungan negatif yang ditemukan tetap memiliki implikasi praktis. Perusahaan tetap perlu memperhatikan pengembangan kemampuan kepemimpinan transformasional di kalangan manajerial untuk menciptakan hubungan kerja yang sehat dan membangun kepercayaan antara atasan dan bawahan. Penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif dapat menjadi bagian dari strategi jangka panjang untuk meningkatkan retensi karyawan, terutama bila dikombinasikan dengan faktor-faktor lain seperti sistem penghargaan, pengembangan karier, dan budaya organisasi yang inklusif.

Pengaruh Kolaborasi Tim dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,027 dan Fhitung sebesar 3,701. Nilai ini menunjukkan bahwa kolaborasi tim dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan di CV. Surya Metalindo Parts. Analisis ini mengindikasikan bahwa ketika kedua variabel tersebut dipertimbangkan secara bersama-sama, keduanya memiliki kemampuan untuk memprediksi kecenderungan karyawan dalam memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Meskipun demikian, besarnya kontribusi variabel tersebut dalam menjelaskan turnover intention masih tergolong rendah, sehingga menunjukkan adanya faktor lain yang juga turut berperan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pendekatan manajerial yang menggabungkan praktik kolaboratif dalam tim dan gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi aktif, inspirasi, serta pemberian kepercayaan kepada karyawan, berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Keberadaan pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan teladan, serta membangun hubungan kerja yang positif, menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Sejumlah penelitian sebelumnya juga menekankan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan secara konsisten dapat menurunkan niat karyawan untuk resign, karena karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki tujuan bersama yang jelas dalam organisasi. Tingkat turnover intention yang rendah dapat tercipta ketika kepemimpinan mendorong keterlibatan karyawan secara emosional dan profesional, serta memberikan ruang bagi mereka untuk berkembang melebihi standar yang ditetapkan dalam kontrak kerja (Zin et al, 2023). Meskipun pengaruh kolaborasi tim dan gaya kepemimpinan transformasional terbukti signifikan, keberadaan faktor lain seperti sistem kompensasi, jenjang karier, budaya organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, serta karakteristik individu juga perlu diperhatikan. Oleh karena itu, pengelolaan turnover intention karyawan memerlukan strategi komprehensif yang mempertimbangkan berbagai aspek organisasi dan kebutuhan karyawan secara menyeluruh.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kolaborasi tim dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention pada karyawan CV. Surya Metalindo Parts. Melalui pendekatan kuantitatif, uji statistik dilakukan untuk menguji masing-masing variabel secara parsial maupun simultan. Hasil uji T menunjukkan bahwa kolaborasi tim berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai signifikansi 0.008 (< 0.05) dan thitung 2.707 $>$ ttabel 1.97838, yang berarti H_1 diterima. Namun, uji koefisien regresi menunjukkan nilai β sebesar 1.036 yang menunjukkan arah positif, bertolak belakang dengan hipotesis awal. Sementara itu, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan secara statistik (sig. 0.061 $>$

0.05) meskipun koefisien regresinya negatif (-0.842), sesuai dengan hipotesis bahwa kepemimpinan transformasional cenderung menurunkan turnover intention. Secara simultan, kolaborasi tim dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (F hitung 3.701, sig. < 0.05), yang menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel ini dapat menjadi prediktor terhadap niat keluar karyawan.

Implikasinya, perusahaan perlu menyadari bahwa kolaborasi tim dan gaya kepemimpinan bukan satu-satunya faktor penentu turnover intention. Faktor lain seperti kompensasi, peluang karier, dan budaya organisasi juga memegang peran penting. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan lebih banyak variabel eksternal dan menggunakan metode campuran (mixed methods) agar mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif terkait penyebab turnover intention di perusahaan manufaktur atau industri serupa.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Adams, J. S. (2015). Equity theory. In *Organizational Behavior* 1 (pp. 134-158). Routledge.
- Amalia, K. P., & Nugroho, S. H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Turnover Intention di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ananda Bekasi. *Rekayasa*, 17(2), 351-360. <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v17i2.27223>
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. Cv. Pena Persada.
- Arifudin, O. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 178-187. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.308>
- Darmawan, R. A., & Napitupulu, E. (2023). The Implementation Effect of Employee Experience Journey, Corporate Culture Internalization, and Engagement Programs on Employee Turnover Intention in WOM Finance Company. *Jurnal Komunikasi dan Bisnis*, 11(2), 246-261. <https://doi.org/10.46806/jkb.v11i2.924>
- Dewi, M. S., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasional (Studi pada CV. Alfazza Abadi). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(8), 534-544. <https://doi.org/10.56338/jks.v5i8.2702>
- Ghozali, I. (2018). Application of multivariate analysis with IBM SPSS 25 Program. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.
- Harahap, N., & Nasution, L. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor BPS Kota Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 43-52. <https://doi.org/10.60036/jbm.v2i1.27>
- Harianti, A., Malinda, M., Nur, N., Suwarno, H. L., Margaretha, Y., & Kambuno, D. (2020). Peran pendidikan kewirausahaan dalam meningkatkan motivasi, kompetensi dan menumbuhkan minat mahasiswa. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 16(3), 214-220. <https://dx.doi.org/10.31940/jbk.v16i3.2194>

- Lukitasari, L., & Nugraha, R. N. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenz. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (6), 498-507.
- Muhammad, A. M., & Brahmayanti, I. A. S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Pos Indonesia Kcu Surabaya 60000. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 404-417. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i2.3853>
- Nabil, P. A., & Waskito, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Keanggotaan Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *JURSIMA*, 11(3).
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2). <https://dx.doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS. CV. Wade Group bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press.
- Sahir, S. H. (2022). Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022. Penerbit KBM Indonesia.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak (Doctoral dissertation, Udayana University). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Wandani, M., & Sunaryo, S. (2022, November). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention dan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Peran Media si Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif (Studi PadaWs Warung Steak di Karesidenan Surakarta). In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi* (Vol. 1, No. 2, pp. 73-86). <https://doi.org/10.59024/semnas.v1i2.7>
- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2023). The mediating effect of work engagement on the relationship between work–family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 577-598. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361>
- Yulianto, G. R. T. (2024). The Influence of Transformational Leadership Style On Turnover Intention Mediated By Organizational Commitment and Employee Job Satisfaction (Empirical Study: Employees at PT Global Loyalty Indonesia). *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(12), 2888-2902. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i12.401>
- Zin, E. M., Wildana, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Studi literatur: Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 208-231. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.176>