



Pengaruh *Toxic Leadership* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan

Nabila Dwi Afifah Lubis¹, Ainun Mardhiyah²

^{1,2}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Abstrak

Received: 20 Maret 2025
Revised: 27 Maret 2025
Accepted: 04 April 2025

Turnover Intention adalah suatu niat karyawan untuk pindah kerja atau berhenti dari perusahaannya secara sukarela maupun tidak dan dengan didasari hal - hal tertentu. Gaya kepemimpinan serta kurangnya Perusahaan dalam memahami *turnover intention* dapat membuat peningkatan pada angka *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *toxic leadership* dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Pengaruh *toxic leadership* dan beban kerja akan dianalisis secara persial dan simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PTPN IV. Bentuk penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PTPN IV Medan berjumlah 348 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji persial, uji simultan, dan uji determinasi serta diolah melalui software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *toxic leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, nilai t_{hitung} sebesar $1,213 < 1,992$ dengan nilai sig $0,229 > 0,05$ serta nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,109. Beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,455 > 1,992$ dengan signifikansi $0,229 < 0,05$ serta nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,648. Pada pengujian simultan variabel *toxic leadership* dan beban kerja berpengaruh secara simultan dengan tingkat pengaruh sebesar 58,9% sedangkan 41,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini

Kata Kunci: *Toxic Leadership*, Beban Kerja, *Turnover Intention*

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Lubis, N., & Mardhiyah, A. (2025). Pengaruh Toxic Leadership Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.C), 158-167. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10189>

PENDAHULUAN

Karyawan yang dapat merasa nyaman dengan pekerjaannya tentu akan dapat membawa dampak baik bagi perusahaan. Pertumbuhan dan kegagalan suatu perusahaan tergantung pada bakat sumber daya yang dimiliki terutama para pemimpin perusahaan (Dwianjani & Mardhiyah, 2024). Tentunya pemimpin memiliki dampak cukup besar bagi kenyamanan karyawannya. Oleh karena itu tingkat *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin maupun beban kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Witasari (Rahmat *et al.*, 2019), *turnover intention* dapat diartikan sebagai keseriusan serta keinginan seorang karyawan untuk tidak lagi bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat *turnover intention* yang mengalami naik turun yang akan menimbulkan

dampak negatif bagi perusahaan, hal ini menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah di investasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Siburian & Siregar, 2023). Menurut Mobley (Pendi, 2022) ada beberapa indikator *turnover intention* diantaranya adalah:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of quitting*)

Mencerminkan seorang individu untuk berpikir keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya. Diawali dengan rasa ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan kemudian berpikir untuk keluar atau meninggalkan perusahaannya saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan seorang individu untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Jika seorang karyawan sudah berpikir seperti keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain maka karyawan tersebut dapat benar – benar meninggalkan perusahaannya.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Mencerminkan seorang individu yang sudah memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja. Mencari pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaan serta perusahaannya.

Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV merupakan Badan Usaha Milik Negara yang beroperasi dalam sektor perkebunan dan pengolahan kelapa sawit menjadi bahan baku. Pusat Perkebunan Nusantara IV sendiri berada di kota Medan tepatnya di jalan Letjen Suprpto, Medan. Di pusatnya inilah terdapat pengendalian semua kegiatan operasional perusahaan.

Gambar 1. Data Keluar Masuk Karyawan Kantor Direktur

Data Karyawan In/Out Kandir												
Keterangan	2019			2020			2021			2022		
	Masuk	Pensiun	Resign	Masuk	Pensiun	Resign	Masuk	Pensiun	Resign	Masuk	Pensiun	Resign
Karyawan Tetap	0	33	3	7	31	3	-	24	3	2	27	2

Sumber: PTPN IV (2023)

Berdasarkan data pada gambar 1, dapat dilihat bahwa jumlah *turnover intention* yang stabil dan meningkat setiap tahunnya menunjukkan bahwa terdapatnya *turnover intention* pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV ini dimulai dari tahun 2019 hingga 2022 terhitung terdapat 11 karyawan yang memilih *resign* dari PTPN IV. Terdapatnya angka *turnover intention* pada suatu perusahaan dapat terjadi oleh beberapa faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kepuasan kerja.

Menurut Morris (Hetrick, 2023), *toxic Leadership* adalah suatu bentuk kepemimpinan yang meremehkan orang yang dipekerjakannya, terutama para bawahannya yang dapat menyebabkan stress atau tekanan yang tidak semestinya kepada karyawan yang menyebabkan stress dan penurunan kinerja serta perilaku yang tidak diinginkan lainnya. Menurut James (Syahrani, 2023) beliau menyebutkan ada 4 indikator *Toxic Leadership* yaitu:

1. *Egotism* (Egois)

Ketika diminta untuk menggambarkan tentang *toxic leadership* para karyawan menyebutkan, *toxic leadership* pasti memiliki sifat yang egois, bahkan sifat egois tersebut dapat mengarah kepada *bullying*.

2. *Ethical Failure* (Kegagalan Etika)

Kegagalan etika yang biasa dan sering dilakukan adalah berbohong, dan berbohong merupakan salah satu indikasi pertama bahwa seseorang berurusan dengan *toxic leadership*. Selain berbohong hal lain yang berhubungan dengan kegagalan etika adalah penyalahgunaan kekuasaan. Penyalahgunaan kekuasaan sangat berhubungan dengan *toxic leadership*.

3. *Incompetence* (Tidak Kompeten)

Para *toxic leadership* sering kali dikaitkan dengan tidak kompetennya seseorang dalam menjadi pemimpin. Tidak kompetennya seseorang dalam menjadi pemimpin dapat membuat mereka menjadi pemimpin yang gagal.

4. *Neuroticism* (Neurotisme)

Toxic leadership hanya berfokus pada peningkatan diri mereka sendiri dan selalu menjadi pusat perhatian dalam melakukan kegiatan, dan dalam meningkatkan diri sendiri. Selain itu neurotisme ini juga berarti seorang pemimpin yang tidak bisa menjaga kestabilan emosinya sehingga dapat memberi dampak buruk bagi karyawannya.

Secara sederhana ciri pemimpin *toxic* yang sering terdapat di perusahaan adalah pemimpin yang melimpahkan pekerjaannya kepada bawahannya. Hal seperti ini juga dapat disebabkan karena seorang yang tidak memiliki jiwa kepemimpinan yang baik namun diberikan tanggung jawab untuk menjadi pemimpin dan tidak mau berusaha untuk menjadi pemimpin yang baik bagi karyawannya. Selain kepemimpinan yang buruk jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan atau pindah kerja dapat disebabkan juga oleh beban kerja, hal ini dikarenakan ketika karyawan mendapatkan beban kerja yang tidak sesuai dengan apa yang seharusnya dia dapatkan akan menimbulkan rasa tidak nyaman bagi pekerjaannya.

Menurut Jufri & Mellanie (Rini & Prastiwi, 2022) beban kerja dapat diartikan sebagai suatu aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi beban kerja, namun jika pekerja tersebut tidak berhasil maka tugas dan aktivitas tersebut menjadi beban kerja (Pardosi & Mardhiyah, 2023). Menurut Pratiwi & Mardhiyah (2024), jumlah karyawan yang minim dengan banyaknya pekerjaan menyebabkan fisik dan psikologis karyawan menjadi menurun atau tidak produktif akibat terlalu kelelahan sehingga beban kerja yang diterima karyawan melebihi batas kemampuan. Menurut Tarwaka (Febrianti, 2022) indikator beban kerja ada 3 diantaranya yaitu:

1. Beban Waktu (*Time Load*); menunjukkan jumlah waktu yang tersedia untuk perencanaan serta pengawasan tugas.
2. Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*); berarti seberapa banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tingkat beban usaha mental yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan mental serta penurunan kinerja.
3. Beban Tekanan Psikologis (*Psychologis Stres Load*); Beban tekanan psikologis adalah reaksi mental yang dialami seseorang Ketika menghadapi sesuatu yang dianggap melebihi kemampuan mereka. Hal ini menunjukkan tingkat resiko pekerjaan dan frustrasi pekerjaannya bagi karyawan.

Berdasarkan pra penelitian yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa beberapa karyawan mengerjakan tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab pemimpin mereka, yang menyebabkan peningkatan beban kerja dan pekerjaan yang monoton, sehingga membuat mereka merasa jenuh. Beban kerja yang berlebihan

memaksa karyawan bekerja saat istirahat dan pulang terlambat, yang akhirnya membuat mereka mempertimbangkan untuk pindah kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *toxic leadership* dan beban kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada perusahaan tersebut. Harapannya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mengetahui faktor tingginya *turnover intention*, agar perusahaan dapat memperbaikinya sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal. Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Toxic Leadership* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PTPN IV”.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PTPN IV Medan berjumlah 348 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* serta dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 53,8%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 36-45 tahun sebanyak 46,2% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok S1 sebanyak 92,3%, dan mayoritas lama bekerja pada rentang 1-4 tahun sebanyak 32,1%, serta mayoritas karyawan berada pada bagian teknik pengolahan sebanyak 15,4%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Toxic Leadership* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	78	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	8

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	78	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
.829	6		

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	78	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
.822	8		

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 4 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 4. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	standardized Residual
N	78
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *Toxic Leadership* dan Beban Kerja melebihi > 0,10, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 5 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

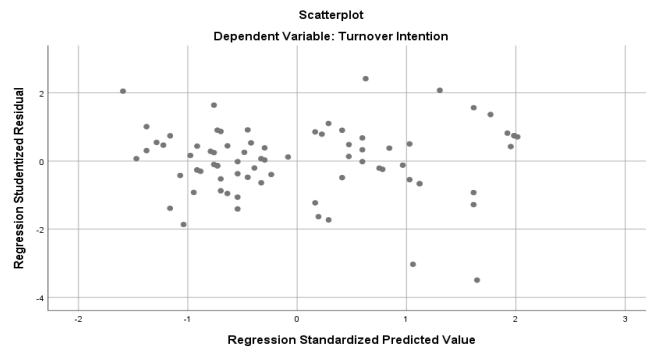
Tabel 5. Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Toxic Leadership	.371	2.693
Beban Kerja	.371	2.693

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 2 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.856	1.467		.947	.55
Toxic Leadership	.109	.089	.145	.213	.29
Beban Kerja	.648	.119	.654	.455	.00

Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 2,856 + 0,109 X_1 + 0,648 X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 6, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta berjumlah 2,856 maknanya adalah apabila variabel independent yaitu *Toxic Leadership* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) bernilai nol (0) maka nilai *Turnover Intention* (Y) adalah 2,856.
2. Koefisien regresi *Toxic Leadership* (X_1) sebesar 0,109 artinya setiap kenaikan nilai X_1 sebesar 1 satuan, maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,109. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel *Toxic Leadership* (X_1) dan variabel *Turnover Intention* (Y). semakin tinggi nilai pada variabel X_1 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.
3. Koefisien regresi Beban kerja (X_2) sebesar 0,648 artinya setiap kenaikan variabel nilai X_2 , maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,648. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel Beban kerja (X_2) dan variabel *Turnover Intention* (Y). semakin tinggi nilai pada variabel X_2 maka nilai pada variabel Y akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 6, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel *Toxic Leadership* (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1,213 < 1,992 dengan Tingkat signifikansi 0,229 > 0,05 serta memiliki nilai koefisiensi yang bernilai positif sebesar 0,109. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Toxic Leadership* (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). berdasarkan hasil tersebut maka H_{01} diterima.
2. Pada variabel Beban Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 5,455 > 1,992 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 serta memiliki nilai koefisiensi yang bernilai positif sebesar 0,648. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a2} diterima.

Tabel 7. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
gression	946.942	2	473.471	56.192	.000 ^b
sidual	631.943	75	8.426		
tal	1578.885	77			
Dependent Variabel: Turnover Intention					
Predictors: (Constant), Beban Kerja, Toxic Leadership					

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 56,192 > 3,12 atau berdasarkan nilai sig yaitu 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independent yaitu *Toxic Leadership* dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama – sama terhadap variabel dependen, yaitu *Turnover Intention*. Berdasarkan hal tersebut maka H_{a3} diterima.

Tabel 8. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,774 ^a	,600	,589	2,90274

Predictors: (Constant), Beban Kerja, Toxic Leadership
Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 8 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,774, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel *Toxic Leadership* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 77,4 % sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat, jika nilai R mendekati angka 1 maka akan semakin baik pula modelnya.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,589 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *Toxic Leadership* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 58,9 %, sedangkan 41,1 % sisanya dipengaruhi oleh factor – factor diluar model penilaian.

Pembahasan

Toxic leadership dan beban kerja berlebihan adalah dua faktor yang sangat memengaruhi *turnover intention*, atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Toxic leadership* mengacu pada gaya kepemimpinan yang merusak, di mana pemimpin mungkin bersikap otoriter, manipulatif, atau meremehkan karyawannya. Kepemimpinan semacam ini menciptakan lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan, ketidakadilan, dan kurangnya penghargaan. Karyawan yang berada di bawah *toxic leadership* sering kali merasa tidak dihargai, tidak aman, dan cemas dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka merasa tidak didukung oleh atasan, yang mengikis motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Akibatnya, banyak karyawan yang mulai mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung.

Beban kerja yang berlebihan, di sisi lain, adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan stres dan burnout. Ketika beban kerja terlalu berat, karyawan merasa kewalahan dan mulai mengalami kelelahan fisik dan mental. Stres kronis akibat beban kerja yang tinggi ini dapat mengganggu kinerja dan kualitas hidup karyawan, termasuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka mengambil alih seluruh hidup mereka, mereka mungkin merasa perlu untuk keluar dari situasi tersebut dengan mencari pekerjaan lain yang menawarkan beban kerja yang lebih manusiawi dan seimbang.

Ketika *toxic leadership* dan beban kerja yang berlebihan terjadi bersamaan, dampaknya terhadap *turnover intention* menjadi sangat signifikan. Kombinasi dari kedua faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang sangat tidak menyenangkan dan merusak, yang mendorong karyawan untuk mencari pelarian dengan meninggalkan organisasi. Mereka merasa bahwa tidak ada jalan keluar lain selain mencari pekerjaan baru yang lebih menghargai mereka sebagai individu dan menawarkan kondisi kerja yang lebih baik.

Dalam jangka panjang, organisasi yang gagal mengatasi masalah *toxic leadership* dan beban kerja yang berlebihan akan menghadapi tantangan besar dalam hal retensi karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunkan moral tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk proaktif dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung dan inklusif, serta memastikan bahwa beban kerja karyawan dikelola dengan

bijaksana. Melalui upaya ini, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, mempertahankan karyawan berkualitas, dan pada akhirnya mencapai kesuksesan jangka panjang.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel *toxic leadership* (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian (H_{01}). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *toxic leadership* tidak menjadi alasan karyawan di PTPN IV untuk mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan.
2. Variabel beban kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian (H_{a2}). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja menjadi salah satu alasan karyawan PTPN IV memiliki keinginan untuk keluar dari Perusahaan.
3. Variabel bebas yakni *Toxic Leadership* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) berpengaruh secara Bersama – sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,589 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *Toxic Leadership* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 58,9 %, sedangkan 41,1 % sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor diluar model penilaian, sehingga hasil tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB., Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si., dan Ibu Dr. Kartini Harahap, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Dwianjani, P. O., & Mardhiyah, A. (2024). The Influence of Competency, Compensation, and Implementation of Standard Operational Procedures on Employee Work Productivity PT. Riau Media Television. *Jurnal Sosial, Politik dan Budaya (SOSPOLBUD)*, 3(1), 1-18.
- Febrianti, N. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa*.
- Hetrick, S. (2023). *Toxic Organizational Cultures and Leadership: How to Build and Sustain a Healthy Workplace*. Routledge.
- Pardosi, T. A., & Mardhiyah, A. (2023). The Influence of Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment and Workload on Employee Job Satisfaction at PT. United Rope Medan. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(11), 3108-3122.

- Pendi. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Pratiwi, O., & Mardhiyah, A. (2024). The Effect of Job Demand and Burnout on Employee Performance at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Medan Branch Office. *Jurnal Sosial, Politik dan Budaya (SOSPOLBUD)*, 3(1), 19-36.
- Rahmat, R., Hasanuddin, B., & Ibrahim, A. I. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pizza Hut Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 5(3), 311-319.
- Rini, E., & Pratiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3).
- Siburian, S. V. I., & Siregar, O. M. (2023). PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(5), 853-866.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Syahrani, N. A. (2023). *MENINGKATKAN EMPLOYEE INNOVATIVE PERFORMANCE DAN EMPLOYEE WELFARE PADA UNIVERSITAS SWASTA DI WILAYAH LLDIKTI III* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).