

PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN  
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
(STUDI KASUS PADA PT SAMIPLAST MITRA MAKMUR)

Adhita Freshdiana Sari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun

[Adhitafs212@gmail.com](mailto:Adhitafs212@gmail.com)

*Abstract*

*This study aims to determine the effect of working environment conditions, employee competence and leadership style on turnover intention at PT. Samiplast Mitra Makmur. The results of the study indicate that the conditions of the work environment and competence at PT Samiplast Mitra Makmur have a comfortable atmosphere and good competence. However, there are some that are still lacking. While the results of the leadership style tend to be good because it always makes employees comfortable and at home. This causes some employees to still survive because they get treatment that is considered adequate in response, compensation and career promotion opportunities. Working environment conditions and leadership style have no significant effect on turnover intention, while competence has a significant effect on turnover intention. Working environment conditions, competence and leadership style have a simultaneous effect on turnover intention and can be explained by the variables of work environment conditions, competence and leadership style.*

*Keywords: Working environment conditions, competence, leadership style, willingness to move*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kondisi lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention di PT. Samiplast Mitra Makmur. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dan kompetensi di PT Samiplast Mitra Makmur memiliki suasana yang nyaman dan kompetensi yang baik. Namun ada sebagian yang dirasa masih kurang. Sedangkan hasil dari gaya kepemimpinan cenderung baik karena selalu membuat karyawan nyaman dan betah. Hal itu yang menyebabkan sebagian karyawan masih bertahan karena mendapatkan perlakuan yang dirasa cukup dalam respon, kompensasi dan kesempatan promosi karir. Kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* dan dapat dijelaskan oleh variabel kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan.

**Kata Kunci:** Kondisi lingkungan kerja, kompetensi, gaya kepemimpinan, *turnover intention*.

## PENDAHULUAN

Pergantian karyawan atau *turnover intention* merupakan keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik. Keputusan untuk berpindah kerja biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan jika dia mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Adanya *turnover intention* tidak hanya menghilangkan bakat seseorang, tetapi juga menghambat kelancaran tercapainya tujuan suatu perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi turnover seperti kondisi lingkungan kerja yang buruk, cara pemimpin yang masih kaku dan kurangnya efektifitas dalam pelatihan karyawan baru yang merupakan penyebab utama timbulnya *turnover* (Ridho, 2012). Salah satu bentuk penyebab *turnover* di tempat kerja yang adalah kondisi lingkungan kerja. Menurut Tzafrir dan Shay (Dewa, 2017) kondisi kerja yang lemah dan tidak menguntungkan tersebut dapat berupa ketidak harmonisan yang terjadi di antara karyawan yang membuat rendahnya kondisi lingkungan kerja non fisik. Faktor lain yang menyebabkan keinginan untuk keluar atau *turnover intention* adalah kompetensi. Kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan, apabila tidak memiliki kompetensi kerja yang sesuai maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan. Kompetensi karyawan juga berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan tersebut. Dewi dan Subudi (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kemungkinan erat kaitanya dengan *turnover intention*. Gaya kepemimpinan mewakili sikap dan keterampilan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawannya dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Ketika Karyawan merasa nyaman dengan gaya pemimpinan tersebut, maka karyawan lebih cenderung untuk tinggal dan bekerja. Sebaliknya ketika pemimpin menjadi salah satu sumber ketidaknyamanan bagi karyawan maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat (Dewi dan Subudi, 2015). Adapun objek penelitian yang dipilih adalah di PT.Samiplast Mitra Makmur yang bergerak dibidang pembuatan kantong plastik, di dalam perusahaan tersebut terdapat peningkatan pada pergantian karyawan yang disebabkan karena kurangnya kompetensi atau pelatihan yang efektif terhadap karyawan seperti ketika pelatihan pegawai baru hanya diberi pengawasan dari karyawan yang sudah lama bekerja sedangkan karyawan lama juga sedang melakukan pekerjaan yang telah diberikan sehingga

terkadang pegawai baru dilepas dengan pemahaman yang kurang maksimal yang menyebabkan pegawai baru tersebut memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan karena merasa kesulitan. Selanjutnya tentang kondisi lingkungan kerja yang yang diberikan adalah tentang suasana kerja yang yang dirasa masih belum tertata rapi dan berdekatan karena masih dipakai untuk mesin baru yang masih dalam perakitan dan yang terakhir adalah tentang pemimpin yang masih otoriter menentukan peraturan dan menjalankannya dengan sikap yang kaku seperti saat kekurangan pegawai namun semua mesin harus menyala dan menyebabkan beban berlebih dan atasan jarang memilih mendengarkan pendapat dari karyawannya.

Sesuai dengan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk memberi bukti signifikan terhadap pengaruh kondisi lingkungan kerja, terhadap *turnover intention* di PT. Samiplast Mitra Makmur.
2. Untuk memberi bukti signifikan terhadap pengaruh kompetensi terhadap *turnover intention* di PT. Samiplast Mitra Makmur.
3. Untuk memberi bukti signifikan terhadap pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* di PT. Samiplast Mitra Makmur.
4. Untuk memberi bukti signifikan terhadap pengaruh kondisi lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* di PT. Samiplast Mitra Makmur.

## KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

### Kondisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2022) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja (Ahyari dan Agus, 2002). Menurut Sedarmayanti (2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, dilingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Faktor-Faktor yang memengaruhi Kondisi Lingkungan Kerja adalah: 1) Pewarnaan, 2) Ruang Gerak, 3) Penerangan, 4) Suhu Udara, 5) Keamanan Kerja, 6) Kebisingan. Indikator kondisi lingkungan kerja (Nitisenito, 2017) yaitu: 1) suasana kerja, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Tersedianya Fasilitas kerja. Seperti yang dilakukan Orwa et al., Bula Lacturer dan Canditate Kimanthi (2012) tentang *Labor Turnover In The Sugar Industry in Kenya* membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu penyebab keinginan berpindah kerja.

H<sub>1</sub>: Diduga kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

## **Kompetensi**

Menurut Spencer kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan di tempat kerja, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan yang dipakai oleh karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kerjanya Moehariono (2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi (Arifah, 2015) adalah: 1) Kepercayaan dan nilai, 2) Keahlian atau Keterampilan, 3) Pengalaman, 4) Karakteristik personal, 5) Motivasi, 6) Isu-isu emosional, 7) Kapasitas intelektual. Indikator kompetensi (Arifah, 2015) adalah: Keterampilan, Pengetahuan, Konsep diri dan Sifat. Seperti penelitian yang dilakukan Diwanti dan Andika (2020) dengan judul pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan komitmen terhadap *turnover intention* pada bank muamalat Indonesia kantor cabang Yogyakarta yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang rendah berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang terjadi di Bank Muamalat Indonesia KC Yogyakarta. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan et al. (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

H<sub>2</sub> : Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

## **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi (Sedarmayanti, 2020). Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Cara untuk mempengaruhi orang lain agar efektif, setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin tergantung karakteristik pemimpin, tugas dan orang yang memimpinnya (Sedarmayanti, 2020). Indikator gaya kepemimpinan (Sudarwan, 2016) adalah: Tepat dalam mengambil keputusan, Keadilan bagi karyawan dan Komunikasi yang baik. Yudi Prawira Jaya dan Dewi Adnyani (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan di Dinas Balai Bahasa Bali berpengaruh positif, Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh

Long et al. (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H<sub>3</sub> : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

### ***Turnover Intention***

Turnover intention merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdillah, 2012). Ada kalanya *Turnover intention* memiliki dampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak yang kurang baik bagi perusahaan baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan yang bisa dimanfaatkan menjadi peluang tercapainya tujuan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Imam, Sri dan Sudarijati (2021) dengan judul pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap *turnover intention* yang menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Amni, Uswatun dan Anis (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover*.

H<sub>4</sub> = Diduga kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap *turnover intention*.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat Penelitian**

Penelitian ini berkaitan dengan sumber daya manusia yang menjelaskan tentang pengaruh kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* (PT Samiplast Mitra Makmur) Jl. Raya Tiron, Kuwek Kec. Madiun. Penelitian dilakukan dengan mengambil data dan melakukan wawancara dengan karyawan PT Samiplast Mitra Makmur. Waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian pada bulan Januari 2022 sampai dengan Mei 2022.

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* (PT Samiplast Mitra Makmur). Penelitian ini menggunakan pendekatan

kuantitatif. Pendekatan kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

## **Metode Penelitian**

Data dalam penelitian ini diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dan sebagai alat pengumpulan data yang dibuat dengan memaparkan sejumlah pertanyaan, kemudian diolah melalui *IMB SPSS Statistics 25*. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018).

## **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan sampel nonprobalitas atau *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono,2018). Pada penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 208 karyawan.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey langsung ke PT Samiplast Mitra Makmur sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode angket atau kuesioner yang diberikan kepada responden. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Skala yang digunakan dalam kuesioner.

## **Instrumen Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Definisi operasional adalah definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau memberi suatu operasional yang diperlukan

untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2018). Penelitian ini memiliki tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dikatakan valid. Uji validitas instrumen disampaikan kepada seluruh responden penelitian. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel (Ghozali, 2018). Dengan demikian, nilai  $n = 208$ . Nilai  $r$  tabel dengan ( $\alpha$ ) 5% dan  $df = n - 2 = 206$  adalah sebesar 0,1381. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan bahwa kuesioner setiap variabel dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,1381.

### B. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang dikumpulkan dan sah untuk dianalisis, selanjutnya diuji reliabilitasnya. Sebanyak 208 kuesioner yang telah terkumpul, dilakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's coefficient alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Model	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Hitung	Batas Ketentuan	Keterangan
X1	0,847	0,70	Reliabel
X2	0,821	0,70	Reliabel
X3	0,815	0,70	Reliabel
Y	0,830	0,70	Reliabel

Sumber: *Output SPSS*

Hasil uji reliabilitas pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,70 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen masing-masing variabel adalah reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### A. Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		208
Normal	Mean	0,0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	2,04264161
Most Extreme	Absolute	0,042
Differences	Positive	0,029
	Negative	-0,042
Kolmogorov-Smirnov Z		0,602
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,862

Sumber: Output SPSS

Hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,862 berada di atas  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

### B. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,213	4,690
X2	0,283	3,536
X3	0,179	5,574

Sumber: Output SPSS

Variabel kondisi lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar 4,690 , kompetensi ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar 3,536 dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) memiliki nilai sebesar 5,574. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan.

### C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig
(Constant)	7,444	0,000
X1	-0,438	0,662
X2	-0,760	0,448
X3	-0,676	0,500

Sumber: Output SPSS

Hasil uji *Glejser* menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kondisi lingkungan kerja sebesar  $0,662 > 0,05$ , variabel kompetensi sebesar  $0,448 > 0,05$  dan variabel gaya kepemimpinan sebesar  $0,500 > 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa tingkat signifikansi ketiga variabel bebas berada di atas  $0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas atau telah memenuhi kriteria uji heteroskedastisitas.

#### D. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model	R Square	Durbin Watson
,913(a)	0,834	1,925

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan nilai *Durbin-Watson* (*DW*) adalah 1,925. Nilai *DW* sebesar 1,925 ini selanjutnya dibandingkan nilai tabel *DW*. Dengan  $\alpha = 5\%$ , jumlah sampel ( $n$ ) = 208, dan jumlah variabel bebas ( $k$ ) = 3, maka didapat nilai  $d_l = 1,7382$  dan  $d_u = 1,7990$ , sehingga nilai  $4-d_u = (4 - 1,7990) = 2,201$ . Nilai *DW* sebesar 1,925 terletak di antara  $d_u$  (1,7990) dan  $4-d_u$  (2,201), hal tersebut menjelaskan bahwa tidak ada autokorelasi, positif atau negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terdapat autokorelasi, positif atau negatif.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0,335	0,706
X1	0,034	0,047
X2	0,706	0,043
X3	-0,005	0,060

Sumber: Output SPSS

- Nilai konstanta ( $a$ ) bernilai 0,335 menunjukkan bahwa *turnover intention* akan konstan apabila variabel kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan sama dengan nol atau tidak ada, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap atau tidak berubah nilainya.
- Variabel kondisi lingkungan kerja ( $X_1$ ) yang bernilai sebesar 0,034 (positif) menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan variabel kondisi lingkungan

kerja terhadap *turnover intention*. Jika variabel kondisi lingkungan kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka *turnover intention* juga akan meningkat sebesar 0,034 kali.

- c. Variabel kompetensi ( $X_2$ ) yang bernilai sebesar 0,706 (positif) menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan variabel kompetensi terhadap *turnover intention*. Jika variabel kompetensi ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka *turnover intention* juga akan meningkat sebesar 0,706 kali.
- d. Variabel gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) yang bernilai sebesar -0,005 (negatif) menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka *turnover intention* juga akan menurun sebesar -0,005 kali.

## Uji Hipotesis

### A. Uji T

Tabel 7. Uji T

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	T	Sig
(Constant)	0,475	0,636
X1	0,717	0,474
X2	16,451	0,000
X3	-0,075	0,941

Sumber: Output SPSS

Kriteria uji t adalah  $H_0$  diterima jika nilai  $\alpha > level\ of\ significant\ 5\%$  atau 0,05 dan  $H_0$  ditolak jika nilai  $\alpha < level\ of\ significant\ 5\%$  atau 0,05. Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian dalam Tabel 7, diperoleh nilai Sig. (0,474)  $>$  0,05 sedangkan hasil dari  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,717 < 1,652$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis ditolak. Artinya, kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT Samiplast Mitra Makmur.
- b. Pengaruh kompetensi terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian dalam Tabel 7, diperoleh nilai Sig. (0,000)  $<$  0,05 sedangkan hasil dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $16,451 > 1,652$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT Samiplast Mitra Makmur.
- c. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian dalam Tabel 7, diperoleh nilai *Sig.* (0,941) > 0,05 sedangkan hasil dari  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,075 < 1,652$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis ditolak. Artinya, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT Samiplast Mitra Makmur.

## B. Uji F

Tabel 8. Uji F

Variabel	Anova(b)	
	Unstandardized Coefficients	
	F	Sig
Regression	342,280	,000(a)
Residual		
Total		

Sumber: Output SPSS

Kriteria uji F adalah  $H_0$  diterima jika nilai  $\alpha > level\ of\ significant\ 5\%$  atau 0,05 diterima dan  $H_0$  ditolak jika nilai  $\alpha < level\ of\ significant\ 5\%$  atau 0,05. Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT Samiplast Mitra Makmur.

## Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>		
Model	R	R Square
1	0,913 <sup>a</sup>	0,834

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 9 di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,834 atau 83,4% yang berarti 83,4% *turnover intention* pada PT Samiplast Mitra Makmur dapat dijelaskan oleh variabel kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya, yaitu sebesar 16,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Samiplast Mitra Makmur.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Samiplast Mitra Makmur.
3. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Samiplast Mitra Makmur.
4. Kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* pada PT Samiplast Mitra makmur. *Turnover intention* pada PT Samiplast Mitra Makmur dapat dijelaskan oleh variabel kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan.

### Saran

#### Bagi Perusahaan

- a. Berkaitan dengan berpengaruhnya kondisi lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, maka pihak manajemen perlu memperbaiki keadaan perusahaan dan gaya kepemimpinan serta berupaya untuk semakin meningkatkan pemberian penghargaan kepada karyawan dengan lebih menekankan pada kemampuan yang dapat dicapai oleh karyawan sehingga karyawan merasa perusahaan semakin adil dan dapat membuat karyawan semakin puas selama bekerja, sehingga baik pihak manajemen maupun karyawan dapat saling menghormati dan memenuhi standar yang dibuat.
- b. Berkaitan dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*, maka pihak manajemen perlu lebih intensif mengadakan diskusi dengan karyawan dan menekankan kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja sama dengan baik.

#### Bagi peneliti selanjutnya

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian bagi penelitian selanjutnya.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, diharapkan dapat meneruskan penelitian ini dengan mencari fakta lain selain kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.
- c. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan instrumen penelitian selain kuesioner sebagai alat pengumpulan data pendukung atau penguat temuan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Psikologi*, 1(2), 52–58.  
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Ahyari, A. (2002). Manajemen Produksi, Perencanaan Sistem Produksi Buku I. *Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE UGM*.
- Amni Hayati, F., Chasanah, U., & Surya Ningsih, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Vanisa Rizki Jakarta Selatan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 37.  
<https://doi.org/10.32493/jk.v9i1.y2021.p37-49>
- Amri, S., Hafizin, H., Fariantin, E., Satriawan, S., Nursanty, I. A., Syakbani, B., Endrawati, B. F., Viana, P. A., Tabun, M. A., Wulandari, R., Fajariah, F., Mulyadi, D., Sudarni, A. A. C., & Ramadhani, I. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen* (M. Ahmad Bairizki, SE. (ed.)). SEVAL Literindo Kreasi.  
<https://thesiscommons.org/2ewjn/>
- Ana Sri Wahyuni, Yulvi Zaika, R. A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2), 89–95.
- Arifah, P. (2015). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PETUGAS ACCOUNT OFFICER (studi pada PD. BPR Bank Jombang)*. 7(1), 37–72.  
[https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_is\\_governance/links/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~renyal/Civil\\_wars\\_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/links/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~renyal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- Dewi, N., & Subudi, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Cv. Gita Karya Persada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(12).
- Diwanti, D. P., & Andika, R. R. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta. *FreakonomicS: Journal of Islamic Economics and Finance*, 1(1), 87–96.  
<https://doi.org/10.36420/freakonomics.v1i1.28>

- Edi, Moehariono Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada, July.*
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26, Edisi 10. In *Semarang, Universitas Diponegoro (Issue Juni).*
- Gunawan, E., Sukmawati, A., & Vitayala, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Divisi News Gathering Mnc Media). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management, 11(3), 263.* <https://doi.org/10.20473/jmtt.v11i3.11338>
- Gusroni, I. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.NKI. *Jurnal Multidisiplin Yang Dikelola Oleh Yayasan Jaringan Kerja Pendidikan Bali, 1, 78–88.*
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA Di GELAEEL SUPERMARKET ( Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang ). *Journal of Management, 2(2).*
- Hutapea, P., & Nuriana, T. (2008). Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang dinamis. *Gramedia Pustaka Utama, 5(7).*
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review, 6(1).* <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Kadek Yudi Prawira Jaya1, & Adnyani, I. G. A. D. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS BALAI BAHASA PROVINSI BALI. *E-Jurnal Manajemen Unud, 4(9), 9–25.*
- Lesnussa, J. U. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Ambon. *Celebes Equilibrium Journal, 16.* <http://journal.ildikti9.id/Equilibrium/article/view/158>
- Long, C. S., Thean, L. Y., Ismail, W. K. W., & Jusoh, A. (2012). Leadership styles and employees' turnover intention: Exploratory study of academic staff in a Malaysian college. *World Applied Sciences Journal, 19(4).* <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2012.19.04.155>

- Lutfiani, A. P. (2019). *Pengaruh Job Insecurity, Job Stres, Kompetensi Akuntansi, dan Konflik Peran Ganda Terhadap Turnover Intention ( Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Pada Bank Pembangunan Daerah ( BPD ) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta )*. 175.  
<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13717>
- Mardiana, I., Hubeis, A. V. S., & Panjaitan, N. K. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan turnover intentions pada perawat rumah sakit D Bogor. *Journal.Ipb.Ac.Id/Index-Php/Jurnalmpi/*, 9(2), 119–130.
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Orwa, H., Lecturer, B., & Kimathi, C. (2012). Labor Turnover in the Sugar Industry in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 4(9), 2222–2839.  
[http://www.ku.ac.ke/schools/business/images/stories/research/labour\\_turnover\\_sugar\\_industry.pdf](http://www.ku.ac.ke/schools/business/images/stories/research/labour_turnover_sugar_industry.pdf)
- Pasla, S., Mandey, J., & Tulusan, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 2(30), 1–9. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/8004>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Putra, D. I. G., & &Utama, M. I. W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.
- Ridlo, I. A. (2012). Employee Turn Over. *Public Health Movement Indonesia*, 3.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sariyathi, P. A. S. W. P. K. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI CV. BENGKEL BINTANG PESONA GROUP. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 2727–2755.

- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Sedarmayanti, Komariah, Kurniady, & Zafar. (2020). *Membangun dan Mengembangkan Human Capital Unggul*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). Prof. Dr. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. *Prof. Dr. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Suharsimi, A. (2010). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi). *Rineka Cipta*, 16(2).
- Suleiman AlBattat, A. R., & Mat Som, A. P. (2013). Employee Dissatisfaction and Turnover Crises in the Malaysian Hospitality Industry. *International Journal of Business and Management*, 8(5).  
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n5p62>
- Tampi, B. J. (2014). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA, TBK (REGIONAL SALES MANADO). *Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014, III(4)*, 1–20.
- Taufik, I., Harini, S., & Sudarijati. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 7(2), 155–171.