



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 22371-22381

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* PT. Biggy Cemerlang Jakarta Utara

Indah Permata Sari Sitorus<sup>1</sup>, Adi Martono<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: e-mail: indahsitorus7@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p>	<p>Turnover intention merupakan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena ketidakpuasan pada pekerjaan dan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik. Karyawan cenderung mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan apabila dalam bekerja tidak didukung dengan kondisi lingkungan kerja serta kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin perusahaan. Perusahaan harus dapat mengatasi turnover intention karena dapat berdampak buruk apabila keinginan karyawan menjadi keluarnya karyawan dari perusahaan. Hal ini terjadi pada salah satu perusahaan manufaktur plastik yaitu PT. Biggy Cemerlang Jakarta Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Penelitian dilakukan dengan melibatkan responden berjumlah 136 karyawan. Data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 0,050. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sig.0,000 dan t-hitung sebesar -4,314 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan sig. 0,000 dan t-hitung 5,127 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. R Square 0,242 bahwa Secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention sebesar 24,2% dan 75,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>Turnover intention is the intention of employees to leave the company because of dissatisfaction with work and want to find a better job. Employees tend to have the intention to leave the company when working is not supported by the conditions of the work environment and good leadership of a company leader. Companies must be able to overcome turnover intention because it can have a bad impact if the employee's desire to be the discharge of employees from the company. This happened to one of the milling and packaging companies for rice and corn, namely PT. Biggy Cemerlang Jakarta Utara. This study aims to examine the effect of leadership style and work environment on turnover intention. The research was conducted by involving 36 respondents. The data used is primary data obtained by distributing questionnaires. Data were analyzed using multiple regression analysis with a significance level of 5%. The results showed that sig. 0,000 and</i></p>

---

*t-count were -4,314 which meant that the leadership style had a negative and significant effect on turnover intention, while the sig. 0.000 and t-count 5.127 indicate that the work environment has a positive and significant effect on turnover intention. R Square 0.242 that simultaneously leadership style and work environment have an effect on turnover intention by 24,2% and 75,8% influenced by other variables.*

---

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu komponen penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. MSDM bertanggung jawab untuk mengawasi keterampilan dan keahlian karyawan serta menciptakan perilaku yang mendukung untuk memastikan kinerja yang optimal dari karyawan. Karena persaingan yang ketat, perusahaan harus mempertimbangkan bagaimana mereka dapat menyesuaikan diri dengan dunia yang berubah-ubah. Pendirian suatu perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah pernyataan visi dan misi yang bertujuan untuk mencapai keuntungan yang diinginkan dan menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya bergantung pada kemampuan pemimpinnya dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Untuk mencapai visi, misi dan tujuannya, organisasi selalu membutuhkan orang-orang yang berdedikasi tinggi dan profesional yang dapat memberikan kontribusi berarti bagi perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan dan memajukan visi perusahaan membutuhkan orang yang berkualitas. Perusahaan juga harus memastikan bahwa karyawan yang berkualifikasi tinggi di dalam perusahaan tidak merasakan keinginan untuk berpindah perusahaan atau bahkan berhenti karena kurangnya perhatian (Niat untuk keluar), Pemimpin perlu memperhatikan karyawannya dan menjaga kesehatannya.

Turnover intention dari suatu perusahaan dapat menular ke karyawan lainnya. Jika seorang karyawan meninggalkan perusahaan dan menemukan kesuksesan pada pekerjaan yang baru, hal ini biasanya dapat menyebabkan karyawan lama meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, niat untuk keluar perlu dikelola agar tidak berdampak pada perusahaan. Fenomena *turnover* juga terjadi pada PT. Biggy Cemerlang sehingga Peneliti memilih PT. Biggy Cemerlang Jakarta Utara sebagai bahan penelitian. PT. Biggy Cemerlang adalah perusahaan manufaktur plastik yang merupakan salah satu perusahaan ternama dalam industri Fast Moving Consumer Good (FMCG). Didorong oleh fleksibilitas, kreativitas, dan keinginan untuk memenuhi kebutuhan customer dan berkomitmen untuk terus mengikuti kemajuan teknologi dan memberikan produk berkualitas dengan 100% bahan murni yang aman untuk dikonsumsi. PT. Biggy Cemerlang Didirikan di Jakarta pada tahun 1992, perusahaan ini didedikasikan untuk visi Menghasilkan ide dan produk yang inovatif untuk produk plastik berkualitas tinggi serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas di seluruh spektrum proses bisnis yang luas.

Faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu Gaya kepemimpinan, karena Gaya kepemimpinan merupakan Sikap atau cara seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. salah satu tujuan penanganan sumber daya manusia dalam fungsi manajemen suatu organisasi berkaitan dengan masalah kepemimpinan, yaitu orang yang diangkat sebagai pemimpin atau yang dianggap oleh anggota sebagai orang yang cocok untuk memimpinnya. Pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan integrasi yang harmonis dengan bawahannya. Dilihat dari pola hubungan antara atasan dan bawahan, karyawan bisa saja merasa nyaman atau tidak nyaman selama bekerja di suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan wajib melakukan perencanaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa orang-orang yang tepat berada pada posisi yang tepat.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu Lingkungan Kerja yang merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja. Lingkungan kerja pada perusahaan mencakup semua sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja pekerja, seperti ruang kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, kenyamanan, dan hubungan kerja yang kuat antar karyawan. Kondisi lingkungan yang baik dikatakan sesuai jika karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal, sehat, aman dan nyaman dan kondisi lingkungan yang kurang baik menguras tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien.

Hal ini yang harus sangat diperhatikan karena lingkungan kerja memiliki dampak secara langsung terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Jika karyawan menetapkan tujuan kinerja untuk diri mereka sendiri, dan jika lingkungan kerja dapat mendukung kinerja, akan lebih mudah untuk memperoleh tujuan tersebut. Karyawan akan lebih bersemangat di tempat kerja yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Lingkungan kerja menjadi faktor yang harus diperhatikan oleh pemimpin perusahaan dimana terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik seperti fasilitas dan perlengkapan kerja yang di gunakan karyawan dan lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan dengan sesama rekan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap turnover intention.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif berjenis asosiatif. Menurut Yusuf (2017:44), penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang diperoleh dari data kuantitatif dan diolah dengan teknik statistik. Penelitian kuantitatif juga memiliki tujuan untuk mengembangkan dan menerapkan model matematis, teori serta hipotesis sesuai fakta dilapangan. Penelitian dilakukan di PT. Biggy Cemerlang Jakarta Utara Yang merupakan perusahaan Manufaktur plastik yang berlokasi di Jl. Kapuk Kamal Raya No.23A, RT.2/RW.2, Kamal Muara, Kec. Penjaringan, Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14470. Pada penelitian ini, peneliti menjadikan karyawan dari PT. Biggy Cemerlang sebagai populasi, yang sampai tahun 2024 total karyawannya berjumlah 205 orang. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 136 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.1

#### Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.292	3.367		11.67	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.428	0.099	-.407	-4.314	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Output SPSS V.26 (Data Diolah)

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.1 dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 39,292 - 4,314(X1)$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 39,292 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka *Turnover Intention* akan bernilai sebesar 39,239 poin.
- Nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar -4,314 atau negatif artinya Jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan pada variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar - 4,314 poin.

Tabel 4.2

#### Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.292	3.367		11.67	.000
	Lingkungan Kerja	.475	0.093	.484	5.127	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Output SPSS V.26 (Data Diolah)

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.2 dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 39,292 + 5,127 (X2)$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 39,292 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka *Turnover Intention* akan bernilai sebesar 39,239 poin.
- b. Nilai variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 5,127 atau positif artinya jika Lingkungan Kerja (X2) meningkat satu satuan, sementara Gaya Kepemimpinan (X1) konstan dan tidak mengalami perubahan, maka *Turnover Intention* (Y) meningkat sebesar 5,127 poin.

**4.2.6 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara bersama-sama, berikut hasil analisis regresi berganda:

**Tabel 4.3**

**Uji Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.292	3.367		11.67	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.428	0.099	-.407	-4.314	.000
	Lingkungan Kerja	.475	0.093	.484	5.127	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Output SPSS V.26 (Data Diolah)

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.3 dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 39,292 - 4,314(X1) + 5,127(X2)$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 39,292 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka *Turnover Intention* akan bernilai sebesar 39,239 poin
- b. Nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar -4,314 atau negatif artinya Jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan pada variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar - 4,314 poin.
- c. Nilai variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 5,127 atau positif artinya jika Lingkungan Kerja (X2) meningkat satu satuan, sementara Gaya Kepemimpinan (X1) konstan dan tidak mengalami perubahan, maka *Turnover Intention* (Y) meningkat sebesar 5,127 poin.

**Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana keeratan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y).

Berikut ini merupakan tabel interpretasi koefisien korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel :

**Tabel 4.4**

**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat tinggi

Sumber : (Sugiyono, 2017:286)

Berikut merupakan hasil uji koefisien korelasi secara parsial yang telah peneliti uji menggunakan SPSS V.26 :

**Tabel 4.5**  
**Uji Koefisien Korelasi secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)**

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Turnover Intention
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	-.138
	Sig. (2-tailed)		.109
	N	136	136
Turnover Intention	Pearson Correlation	-.138	1
	Sig. (2-tailed)	.109	
	N	136	136

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS V.26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22, diperoleh nilai koefisien korelasi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar -0,138 nilai tersebut berada pada skala interval 0,000 – 0,199 dengan artian variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah dan berkorelasi negatif terhadap *Turnover Intention* (Y).

**Tabel 4.6**  
**Uji Koefisien Korelasi secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)**

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Turnover Intention
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.258**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	136	136
Turnover Intention	Pearson Correlation	.258**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	136	136

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS V.26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.6, diperoleh nilai koefisien korelasi pada variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,258 nilai tersebut berada pada skala interval 0,200 – 0,399 dengan artian variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang rendah terhadap *Turnover Intention* (Y).

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.7**  
**Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.258 <sup>a</sup>	.066	0.059	7.039	0.066	9.517	1	134	.002

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Output SPSS V.26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.7, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,066 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 6,6%, sedangkan sisanya sebesar 93,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

**Tabel 4.8**  
**Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.425 <sup>a</sup>	.181	.169	6.617	.181	14.687	2	133	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Output SPSS V.26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,181 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 18,1%, sedangkan sisanya sebesar 81,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

**Tabel 4.9**  
**Pengujian Analisis Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.492 <sup>a</sup>	.252	.231	5.6017	.252	21.266	2	133	.000

a. Predictors: (Constant) Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Output SPSS V.26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9, diperoleh nilai determinasi sebesar 0,252 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y) sebesar 25,2% sedangkan sisanya sebesar 74,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

### Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 4.10**  
**Pengujian Hipotesis Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Turnover Intention (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.292	3.367		11.67	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.428	0.099	-.407	-4.314	.000
	Lingkungan Kerja	.475	0.093	.484	5.127	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Output SPSS V.26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat terlihat bahwa hasil uji t parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) memiliki nilai thitung -4,314 < ttabel 1,978. maka dapat diartikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji t ini terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y)

**Tabel 4.11**  
**Pengujian Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y) Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1286.282	2	643.141	14.687	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5824.064	133	43.79		
	Total	7110.346	135			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Output SPSS V.26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa hasil dari uji fhitung senilai 14,687 > ftabel senilai 3,064, hal ini diperkuat dengan  $\rho$  value < Sig. 0,050 atau dapat dikatakan ( $0,000 < 0,050$ ). Untuk itu maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* PT. Biggy Cemerlang.

### Pembahasan Penelitian

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil pengujian analisis diperoleh persamaan regresi  $Y = 39,292 - 4,314(X_1)$  dengan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dalam hasil Uji T diperoleh nilai thitung  $-4,314 < ttabel$  1,978. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Keadaan tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin maka dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Komang Dewi Oktariani (2022) terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di The St. Regis Bali Resort yang menggunakan sampel 185 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sig.0,001 dan t-hitung sebesar -7,544 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut membuktikan bahwa Kebebasan dalam memberikan saran dan kepercayaan dalam melakukan tugas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan The St. Regis Bali Resort. Merupakan tindakan yang dapat membuat karyawan berfikir untuk tetap bertahan dalam perusahaan Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan menurunkan *turnover intention*.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil pengujian analisis diperoleh persamaan regresi  $Y = 39,292 + 5,127(X_2)$  dengan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan hasil Uji T diperoleh nilai thitung  $5,127 > ttabel$  1,978. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik belum dapat mempengaruhi karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (PRATIWI, n.d.) terkait Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (studi kasus di PT. Grha Sinar Arya Cabang Medan) Perusahaan menggunakan sampel 57 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa thitung  $3,149 > ttabel$  2,005 dan signifikan  $0,003 < 0,05$  yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kondisi dan kualitas lingkungan kerja di perusahaan belum tentu ikut meningkatkan *turnover intention* karyawan.

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian analisis diperoleh persamaan regresi  $Y = 39,292 - 4,314 + 5,127$  dengan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

berpengaruh Positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan hasil Uji F diperoleh  $t_{hitung}$  senilai  $14,687 > t_{tabel}$  senilai  $3,064$ , hal ini diperkuat dengan  $\rho$  value  $< \text{Sig. } 0,050$  atau dapat dikatakan ( $0,000 < 0,050$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Hal tersebut membuktikan bahwa ketika Gaya kepemimpinan diterapkan dengan baik dan didukung dengan lingkungan kerja yang baik juga maka akan dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anam (2019) terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Pada Karyawan CV. Angkasa Mitra Niaga Blora dengan menggunakan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 36 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$   $4,225 > t_{tabel}$   $2,89$  dan signifikan  $0,023 < 0,05$  yang berarti Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa Ketika karyawan merasa nyaman dengan atasan serta rekan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan lebih cenderung untuk tetap bertahan pada perusahaan dan sebaliknya jika seorang pemimpin menjadi sumber ketidaknyamanan dan lingkungan kerja yang tidak diperhatikan dengan baik, maka karyawan akan cenderung meninggalkan perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada uraian hasil pembahasan penelitian dan pengujian hipotesis, maka dalam penelitian ini dapat ditarik sebuah kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Hasil pengujian analisis diperoleh persamaan regresi  $Y = 39,292 - 4,314(X1)$  dengan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dalam hasil Uji T diperoleh nilai  $t_{hitung}$   $-4,314 < t_{tabel}$   $1,978$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Keadaan tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin maka dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Hasil pengujian analisis diperoleh persamaan regresi  $Y = 39,292 + 5,127(X2)$  dengan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan hasil Uji T diperoleh nilai  $t_{hitung}$   $5,127 > t_{tabel}$   $1,978$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik belum dapat mempengaruhi karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan.
3. Hasil pengujian analisis diperoleh persamaan regresi  $Y = 39,292 - 4,314(X1) + 5,127(X2)$  dengan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh Positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan hasil Uji F diperoleh  $t_{hitung}$  senilai  $14,687 > t_{tabel}$  senilai  $3,064$ , hal ini diperkuat dengan  $\rho$  value  $< \text{Sig. } 0,050$  atau dapat dikatakan ( $0,000 < 0,050$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kontribusi yang diberikan variabel independent gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependent *turnover intention* (Y) pada PT. Biggy Cemerlang sebesar  $25,2\%$  yang dilihat dari R Square  $0,252$ . Hal tersebut membuktikan bahwa ketika Gaya kepemimpinan diterapkan dengan baik dan didukung dengan lingkungan kerja yang baik juga maka akan dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar Purnomo Setiady dan Usman Husaini. (2017). Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE



- Anam, M. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan CV. Angkasa Mitra Niaga Blora) (Doctoral dissertation).
- Andayani, K. V., & Pasaribu, V. L. D. (2020). Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia.
- Anderson, J., Fitri, K., & Marhadi, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Melalui Turnover Intention Perawat Pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Anisa, Q., Setianingsih, W. E., & Reskiputri, T. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 563–569.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Lingkungan Kerja dan Motivasi (2). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 3(3), 10.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Arrad, A. L., & Tjahjadi, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 3(2), 149–160. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v3i2.2087>
- Attallah, H., & Isnowati, S. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI SHOPEE EXPRESS TEMBALANG HUB. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1244-1254.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4864>
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2182.
- Flippo, Edwin B. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, Saydam. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta : Penerbit Djambatan
- Haholongan, R. (2018). Stres kerja, lingkungan kerja terhadap turnover intention perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan Kesembilan belas, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.

- Kartini & Kartono. 2015. *Kepemimpinan Berperan Penting Dalam Perusahaan*. Jakarta. Penerbit: Dirozpustaka Karya.
- Kartono, K. (2002). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Kristiyanto, T. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa)*.
- Mangkuegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97-107.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh job insecurity, job satisfaction dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393-1405.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan ed.)*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nurfahrani, A., & Armaniah, H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7).
- PRATIWI, A. (n.d.). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Di PT. Grha Sinar Arya Cabang .... In *Eprints.Pancabudi.Ac.Id*. <https://eprints.pancabudi.ac.id/id/eprint/955/1/ANGGI-PRATIWI.pdf>
- Rasjid, E., & Putri, E. L. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention di PT Harapan Solusi Utama. *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1), 15-23.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Salfadila, N., Winanto, S., & Maulidizen, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Niat Mengundurkan Diri (Turnover Intention): Studi Pada Karyawan Kantor Pusat PT. Bumitama Gunajaya Agro. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 121-135.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soedarso, Sri Widodo. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Manggu Media
- Soekotjo, S., & Lestari, S. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Locus: Penelitian dan Pengabdian*, 3(2).
- Suganda, H., & Setyorini, N. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(4), 799-810.
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M.Dr. Ir. 120 Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.

- Sunoyo, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sunoyo, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutikno, (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok.
- Taufik, I., Harini, S., & Sudarijati. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 7(2), 155–171.
- Vania, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Podo Mekar Jaya Sentosa. *Agora*, 7(1).
- Varshney. 2014. Impact Of Self Concept on Turnover intention. *American International Journal of Contemporary Research*.
- Wahyuni, Kusuma, K., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), 2764–2777. <https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/view/1736>
- Wahyuningsih, W., & Sudibjo, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Generasi Milenial Kementerian Perdagangan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 439. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16520>
- Wulansari, S., Setiawati, I., & Indriasari, I. (2023). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Persepsi Peluang Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i1.894>
- Yukl, Gary. (2014). *Leadership in organizations*. Edition 8. England : Pearson Education Limited.