

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Garmen PT. Danliris)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun oleh

RAMANDA NOVA SAPUTRO

20.12.0099

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2023**

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Garmen PT. Danliris)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun oleh

RAMANDA NOVA SAPUTRO

20.12.0099

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2023**

PERSETUJUAN

Nama : Ramanda Nova Saputro
NIM : 20120099
Program Studi : SI Manajemen
Judul : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Garmen PT. Danliris)

Disetujui dan disahkan :

Hari : Rabu
Tanggal : 27 Desember 2023

Pembimbing,



Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si.

NIDN. 0004036901

Mengetahui,

Wakil Ketua Program Studi SI Manajemen



Aditya Lilian, S.M.B., M.M

NIDN. 0606118902

PENGESAHAN

Nama : Ramanda Nova Saputro
NIM : 20120099
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Garmen PT. Danliris)

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Rabu
Tanggal : 27 Desember 2023

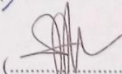
Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si.

()

Anggota : Heny Kurnianingsih, S.E., M.M.

()

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta



Dr. Budi Istivanto, S.E., M.M., M.H

NIDN. 0625127401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian
Garmen PT. Danliris)**

tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima

Klaten, 27 Desember 2023

Yang memberikan pernyataan



Ramanda Nova Saputro

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, tetap bekerja keraslah untuk urusan yang lain, dan hanya kepada Allah hendaknya kamu berharap (Al Insyirah, 6-8).”

“Bangun kesuksesan dari kegagalan. Keputusan dan kegagalan adalah dua batu loncatan yang paling baik menuju kesuksesan.”

Dale Carnegie

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan kepada Allah SWT, kedua orang tua tercinta yang selalu mendukung dan mendoakan, saudara-saudaraku yang selalu memberi semangat dan sahabat-sahabatku yang selalu membantu dan memotivasi untuk lebih baik.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulisan Skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Garmen PT. Danliris)” ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen Strata I di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penyusunan skripsi ini telah mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan setulus hati menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E.,M.M.,M.H. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Bapak Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan masukannya.
3. Ibu Putri Maisara, S.E., M.B.A. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan nasehat.
4. Bapak dan Ibu dosen/karyawan STIE Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.
5. Seluruh pegawai PT. Danliris yang telah memberikan izin dan membantu melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat baik secara moral maupun material dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabatku yang selalu mendampingi saya disaat suka maupun duka serta memberi saya semangat dan dukungan untuk mengerjakan dan menyelesaikan skripsi.

8. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan dorongan dan semangat.
9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu namanya.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki peneliti, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat bermanfaat untuk perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Klaten, 27 Desember 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ASBTRACT</i>	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Sumber Daya Manusia	9
2. <i>Turnover Intention</i>	10
3. Kepuasan Kerja	11
4. Komitmen Organisasi.....	11
5. Lingkungan Kerja.....	11

6. Gaya Kepemimpinan.....	12
B. Penelitian Terdahulu	12
C. Kerangka Pikir	17
D. Hipotesis Penelitian.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Tempat dan Waktu	22
C. Sumber Data.....	22
D. Populasi dan Sampel	23
E. Teknik Pengumpulan Data.....	24
1. Metode Wawancara	24
2. Metode Kuesioner	25
3. Studi Kepustakaan	25
F. Definisi Operasional	26
G. Teknik Analisis Data.....	29
1. Uji Instrumen Data.....	29
2. Uji Asumsi Klasik.....	30
3. Analisis Regresi Linier Berganda	31
4. Uji Hipotesis	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	33
1. Sejarah Perusahaan	33

2. Visi dan Misi.....	34
3. Struktur Organisasi	35
B. Deskripsi Data Responden.....	37
C. Hasil Analisis Data	38
D. Pembahasan.....	49

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	52
B. Saran	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. <i>Turnover</i> Divisi Garmen Tahun 2022	5
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3. Skala Likert	25
Tabel 4. Definisi Operasional	26
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Tabel 8. Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	42
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas	43
Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Uji <i>Park</i>	44
Tabel 13. Coefficients ^a	45
Tabel 14. Hasil Uji t.....	46
Tabel 15. Model Summary.....	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	17
Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Danliris	35

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	
Lampiran 2. Tabulasi Data	
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	
Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik	
Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	

ABSTRAK

Ramanda Nova Saputro, 20.12.0099, 92 Halaman, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Garmen PT. Danliris), 2023.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama yang sangat penting bagi organisasi disamping berbagai sumber daya lainnya, karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama yang akan menggerakkan sumber daya lain tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan (studi kasus pada karyawan bagian garmen PT. Danliris).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi yang berjumlah 80 orang sebagai sampel. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu (1) Uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (3) Analisis regresi linear berganda dan (4) Uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS *Statistic for Windows* versi 25.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan variabel gaya kepemimpinan (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

Ramanda Nova Saputro, 20.12.0099, 92 pages, *Analysis of the Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Environment, and Leadership Style on Employee Turnover Intention (Case Study of Employees in the Garment Department of PT. Danliris)*, 2023.

Human resources are the main resource that is very important for an organization in addition to various other resources, because human resources are the main actors who will mobilize these other resources. This research aims to analyze the influence of job satisfaction, organizational commitment, work environment, and leadership style on employee turnover intention (case study of employees in the garment department of PT. Danliris).

The sampling technique in this research is a saturated sample, namely using all members of the population totaling 80 people as samples. Data collection techniques through questionnaires. The analysis techniques used are (1) Data instrument test consisting of validity and reliability tests (2) Classic assumption test consisting of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test (3) Multiple linear regression analysis and (4) Hypothesis test which consists of the t test and the coefficient of determination test. Data processing in this research uses the SPSS Statistics for Windows version 25 tool.

Based on the results of the t test, it shows that the job satisfaction variable (X1) has no significant effect on turnover intention, the organizational commitment variable (X2) has a significant effect on turnover intention, the work environment variable (X3) has a significant effect on turnover intention, and the leadership style variable (X4) does not have a significant effect on turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Environment, Leadership Style, Turnover Intention.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi karena dalam struktur kinerjanya SDM perusahaan merupakan aset untuk perusahaan dapat mencapai tujuan. Menurut Kasmir (2016) perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitas bisnis tanpa adanya sumber daya manusia. Yuniarsih (2012) dalam Astutik & Liana (2022) menyatakan bahwa meskipun teknologi yang digunakan oleh perusahaan sangat modern, atau seberapa banyak dana yang dimiliki, apabila tidak terdapat sumber daya manusia yang cakap maka semua bisa menjadi tidak bermakna.

Pentingnya peran sumber daya manusia membuat perusahaan harus dapat melakukan pengelolaan terkait sumber daya manusia yang ada demi tercapainya tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan lingkup tugas manajemen sumber daya manusia yang dalam pelaksanaannya bukanlah suatu hal yang mudah karena sumber daya manusia sangat berperan dalam tercapainya tujuan organisasi. Rees dan McBain (2007) berpendapat bahwa apabila kita setuju aset paling berharga suatu perusahaan adalah SDM nya, maka bagaimana aset ini diperoleh, dipertahankan, dan ditingkatkan adalah hal yang harus kita cermati.

Peran pihak manajerial sangat penting dalam pengelolaan karyawan yang bisa dikatakan heterogen. SDM yang dimiliki terdiri dari beragam latar belakang yang berbeda, baik itu suku, bangsa, agama, ataupun pendidikan yang membentuk perilaku dan bakat masing-masing karyawannya (Kasmir, 2016). Sebuah kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa penelitian yaitu bahwa lingkungan dan budaya dimana karyawan bekerja ataupun tinggal merupakan

faktor yang tidak dapat dilepaskan saat proses mengelola karyawan (Rees & McBain, 2007).

Langkah-langkah manajerial organisasi dalam merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan sumber daya manusia harus dilakukan dengan tepat (Irawati, 2021). Karyawan yang tidak kompeten akan merasa tertekan karena tugas yang diberikan tidak mampu dijalankan dan pada akhirnya mengundurkan diri (Elburdah, 2022). Organisasi harus melakukan pemilihan secara rinci agar mendapat karyawan kompeten dan bertanggung jawab akan pekerjaannya sehingga tidak memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*).

Turnover intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tertentu (Husin, 2021). Menurut Irawati (2021) tingginya tingkat keinginan berpindah karyawan diduga terjadi karena tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti : adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan pada umumnya dan kesempatan karir jangka panjang.

Tingkat *turnover intention* karyawan merupakan salah satu dari beberapa permasalahan dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan (Khotimah, Djumali, & Pwenang, 2019). Perusahaan dengan kondisi yang tidak sehat dapat diindikasikan dari adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi (Astutik & Liana, 2022). Apabila tingkat *turnover intention* dalam suatu perusahaan tinggi maka akan sangat mungkin terjadi hambatan terkait kegiatan operasional yang ada.

Efektivitas kinerja organisasi dapat terganggu apabila terdapat banyak tenaga kerja potensial yang terampil dan berpengalaman memutuskan untuk keluar dari perusahaan (Khomaryah, Pawenang, & Hadi, 2020). Tidak efektifnya organisasi karena kehilangan karyawan berpengalaman akan membuang banyak waktu serta biaya untuk perekrutan karyawan baru (Irawati,

2021). Sehingga apabila tingkat *turnover intention* tinggi, perusahaan sebaiknya memprediksi mengenai apa saja penyebab dari hal tersebut dan melakukan analisa langkah yang harus dilakukan selanjutnya sebagai upaya minimalisasi.

Tingkat *turnover intention* PT. Danliris dapat dikatakan cukup tinggi dimana hal tersebut tentu didasari oleh beberapa faktor. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khotimah, Djumali, & Pewenang (2019) kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. Danliris. Faktor lain yang mungkin mendasari *turnover intention* karyawan di PT. Danliris belum diketahui sehingga penelitian ini penting dan layak dilakukan karena akan mempelajari terkait faktor lain yang menyebabkan tingginya *turnover intention*.

Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* mengandung arti bahwa kepuasan yang tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah begitu juga sebaliknya (Kristin et al.2022). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2011). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Halimah et al. (2016) Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Amanta dan Utama (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian sedang dilakukan Suhakim & Badrianto (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan bentuk kesetiaan karyawan pada perusahaan dimana karyawan mencurahkan perhatian dan pengembangan untuk kesuksesan perusahaan secara konsisten dan kontinu (Luthans, 2011). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ekarahman & Endratno (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Handaru et al. (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian Tampubolon & Sagala (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Gaya kepemimpinan ini, seperti yang dijelaskan oleh Roberts (2017), menekankan pada keinginan, kebutuhan, dan peluang untuk pertumbuhan pribadi setiap pengikut. Mereka mampu membangkitkan organisasi serta memotivasi pengikut untuk berusaha dalam pencapaian kesuksesan atau keberhasilan organisasinya dengan mengubah kesadaran pengikut bahwamereka akan membantu masalah dengan melihat masalah lama dengan cara baru. Gaya kepemimpinan perusahaan, kurangnya budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan, pemimpin yang buruk, kesulitan menyesuaikan karyawan baru dan gaji tidak memuaskan semuanya dapat berkeinginan niat untuk pergi dari organisasinya (*turnover intention*). Demikian juga menurut penelitian terdahulu Bagaskoro et al., (2022) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Amalia & Endarwati (2018) bahwa lingkungan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nafisah et al. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian yang dilakukan Zuhaena, F. et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

PT. Danliris adalah sebuah perusahaan tekstil dan garmen dalam negeri yang lokasi nya terletak di Sukoharjo, Jawa Tengah, Indonesia. Perusahaan ini terintegrasi penuh dan menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan pasar yang cukup luas karena tidak hanya di Indonesia tetapi hingga lebih 20 negara. Menghasilkan kain dengan didukung tenaga kerja dan mesin produksi yang mutakhir melalui 4 divisi yang terdiri dari spinning, *weaving*, *dyeing*, dan garmen (diambil dari *wedsite* PT. Danliris pada 23 Oktober 2022).

Tingkat turnover pada divisi garmen adalah yang tertinggi dari divisi lain (Dadang, 2022). Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh pihak Balai Kependidikan Kerja (BLK) PT. Danliris, turnover banyak dilakukan oleh karyawan yang berusia produktif. Hal tersebut tentu akan membuat efektivitas kinerja perusahaan terganggu apabila terjadi turnover yang tinggi secara terus menerus. Berikut disajikan informasi *turnover* karyawan divisi garmen PT. Danliris pada tahun 2022.

Tabel 1. *Turnover* Divisi Garmen Tahun 2022

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	%
JAN	118	72	1.63
FEB	71	67	1.05
MAR	91	66	1.37
APR	79	52	1.51
MEI	130	108	1.20
JUN	311	80	3.88
JUL	296	100	2.96
AGT	131	107	1.22
SEP	108	55	1.96
OKT	97	72	1.34
NOV	75	65	1.15

Sumber: data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan informasi yang telah disajikan dapat diketahui bahwa tingkat turnover divisi garmen PT. Danliris cukup tinggi. Pada beberapa bulan juga terdapat presentase yang menunjukkan bahwa presentase karyawan keluar

lebih tinggi dari karyawan yang masuk. Pada bulan Juni hingga Agustus secara berturut-turut terdapat peningkatan presentase jumlah karyawan yang keluar. Disebutkan bahwa semakin kesini tingkat turnover meningkat yang diduga karena sulitnya adaptasi dari karyawan baru tersebut.

Berdasarkan informasi pada penelitian yang diketahui bahwa pada tahun 2018 terjadi peningkatan *turnover intention* pada PT Danliris. Disebutkan bahwa variabel kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Danliris sehingga penelitian terbaru perlu dilakukan namun dengan kemungkinan terkait variabel atau faktor lain dari *turnover intention* pada PT. Danliris, maka untuk menjaga kelangsungan berjalannya proses produksi dan mencegah terjadinya *turnover intention* karyawan, maka PT. Danliris harus memperhatikan beberapa penyebab yang dapat menimbulkan *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada karyawan. Berdasarkan uraian diatas, penulis berpendapat layak melakukan penelitian dengan mengambil judul : **“ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN GARMEN PT. DANLIRIS)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan di bagian garmen PT. Danliris?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover turnover karyawan di bagian garmen PT. Danliris?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover turnover karyawan di bagian garmen PT. Danliris?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan di bagian garmen PT. Danliris?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada bagian garmen PT. Danliris
2. Pengetahuan tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada bagian garmen PT. Danliris
3. Pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada bagian garmen PT. Danliris
4. Pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan pada bagian garmen PT. Danliris.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan serta memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan *turnover intention* karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini relevan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya, semoga dapat menambah wawasan, pemahaman, dan pengalaman.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi PT. Danliris bagian garmen dalam rangka mengatasi terjadinya *turnover intention* karyawan.

BAB II

Kajian Pustaka

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili Samsudin (2010) dalam I. P. Utami (2019) sumber daya manusia merupakan sekumpulan orang yang dapat merencanakan dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi yang akan dicapai.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2017).

Sumber daya manusia merupakan factor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut (Selviana, 2018).

Menurut Safa'ah (2019) Sumber Daya Manusia atau *human resource* mengandung dua pengertian. Pertama, SDM adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Selanjutnya SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.

Selviana (Selviana, 2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan dan

yang jumlahnya (kuantitasnya) berperan sebagai suatu aset yang dapat dihitung. Selanjutnya, sumber daya manusia merupakan potensi yang menggerakkan suatu organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya utama yang sangat penting bagi organisasi publik maupun bisnis disamping berbagai sumber daya lainnya, karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama yang akan menggerakkan sumber daya lain tersebut. Oleh karenanya suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

2. *TURNOVER INTENTION*

Rismayanti dkk (2018) mengungkapkan pendapat Siregar (2006:214) bahwa *turnover intention* yaitu niat karyawan yang mengarah meninggalkan pekerjaannya dengan sukarela atas pilihan mereka sendiri. Menurut Hafiz dkk (2016) ada 3 indikator untuk mengetahui keinginan berpindah karyawan, yaitu:

- a. Keinginan untuk keluar (*Intention to quit*): karyawan yang berniat meninggalkan pekerjaan akan tercermin melalui sikapnya selama bekerja, dimulai dengan tingkat absensi dan mangkir yang tinggi sebelum seorang karyawan mengambil keputusan untuk keluar dari perusahaan.
- b. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*Intention to search another job*): karyawan mulai berkeinginan mendapatkan pekerjaan lain, biasanya tercermin ketika mereka mencari tambahan di luar perusahaan.
- c. Pikiran untuk berhenti (*Thoughts of quit*): karyawan akan memikirkan resiko keuntungan dan kerugian sebelum mereka

memutuskan untuk tetap bertahan pada lingkungan pekerjaannya atau meninggalkan pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Firdaus (2017) menjelaskan pendapat Handoko (2007) bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi senang maupun tidak senang karyawan dalam memandang pekerjaannya. Menurut Rismayanti dkk (2018) indikator untuk mengetahui kepuasan kerja diantaranya : kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan atasan, dan rekan kerja.

4. Komitmen Organisasi

Koesmono (2007) menjelaskan bahwa komitmen organisasi yaitu level kepercayaan karyawan dalam memahami tujuan organisasi dan ingin untuk tetap berada dalam lingkungan organisasi tersebut, Firdaus (2017) mengungkapkan pendapat Meyer dan Allen bahwa ada tiga indikator untuk menilai komitmen karyawan yaitu komitmen efektif, kelanjutan dan normatif.

5. Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012) dalam Ariani et al. (Ariani et al., 2020) lingkungan kerja merupakan semua yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam pekerjaan yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Menurut Sarwoto (2001) dalam Purba (Purba, 2017) lingkungan kerja dapat diukur. Kami menggunakan beberapa indikator yaitu :

- a. Peralatan dan Fasilitas. Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia antara lain meja, telepon, buku dan buku referensi, rak arsip, dan lain-lain.
- b. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas antara lain: Penataan ruang, cahaya, suhu, kelembaban, kebisingan, dan lain-lain yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.
- c. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan organisasi yang terorganisir, namun jika organisasi tidak memadai maka pembagian kerja menjadi tidak jelas.

6. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dengan tujuan mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya dengan syarat bahwa pola perilaku ini bersifat dinamis dan tidak statis (Saklit, 2017). Untuk mencapai tujuan organisasi maka seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinannya dengan memberi contoh kepada para pengikutnya (Zainal et al., 2014:3). Adanya pemimpin yang mampu menunjukkan gaya kepemimpinan yang disukai oleh para karyawan maka hal tersebut akan menurunkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (Badrianto et al., 2022). Gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan harapan karyawan maka mampu membuat karyawan merasakan rasa nyaman saat bekerja dan apabila gaya kepemimpinan tersebut dapat dipertahankan dengan baik maka akan mampu menekan terjadinya *turnover intention* (Herawati & Romandhini, 2021).

Menurut Stogdi dalam Sobry (2017:15) bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam

definisi tergantung dari mana titik tolak pikirnya. Indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189)”. diantaranya:

- a) Kemampuan analitis
- b) Ketrampilan berkomunikasi
- c) Keberanian
- d) Kemampuan mendengar
- e) Ketegasan

B. Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel Independen	Hasil Penelitian
1.	Yosua Christian Paparang, William Agustinus Areros, Wehelmina Rumawas (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Kuma Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Kotamobagu	Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja	Dari pengujian ditemukan bahwa, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif pada rendahnya <i>turnover intention</i> , dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif pada rendahnya <i>Turnover intention</i> .

2.	Setiyanto dan Hidayati. (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	Hasil penelitian adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
3.	Rokhayati, I., Zuhaena, F., Lestari, H.D., & Mulyana, E. (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada CV. Hero Housewares.	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja	Hasil pengujian diperoleh bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
4.	Fatimah Hikmah, Hari Nurweni. (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi terhadap	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja, komitmen

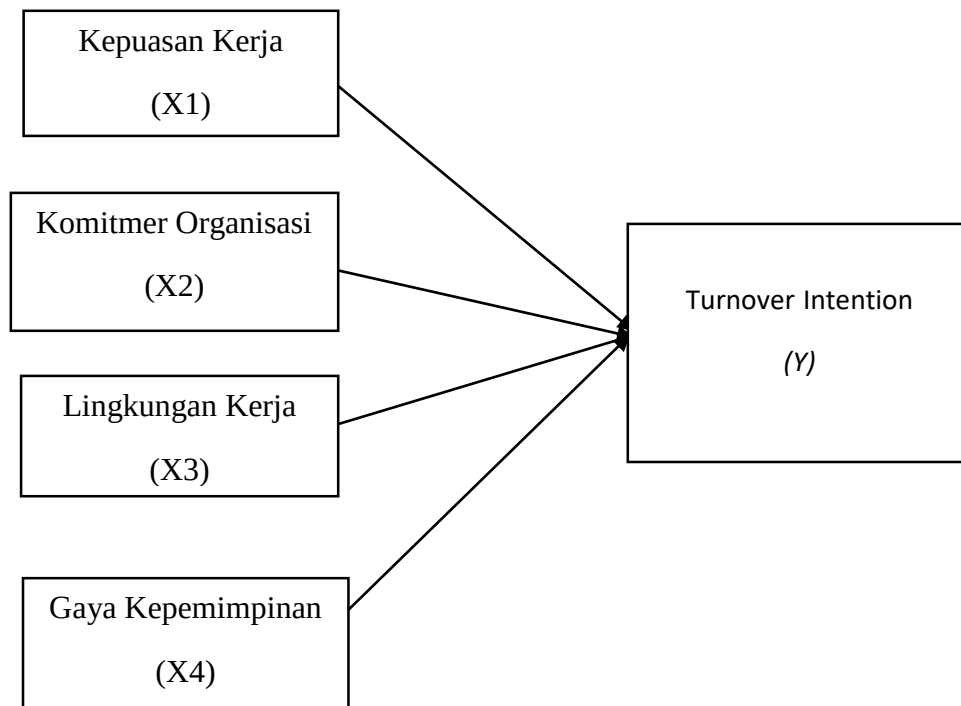
		<i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Troy Company	nal, dan Kompensasi	organisasional, dan kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
5.	Audry Risaldy Denta Felli Ananda (2022)	Pengaruh Job <i>Embeddedness</i> , kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap niat berpindah karyawan PT ABC	Job <i>Embeddedness</i> , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi	Hasil pada penelitian ini didapatkan <i>job embeddedness</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
6.	Walfadila Oktanada, Dhiyan Septa Wihara, Rony Kurniawan. (2023)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Perputaran (<i>Turnover Intention</i>) Karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk	Stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh efek parsial. Berpengaruh signifikan untuk variabel <i>turnover intention</i> karyawan. CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk. Secara simultan variabel stres kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasional mampu berpengaruh

				signifikan pada variabel <i>turnover intention</i> pada karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk.
7.	Kevin Suton, Tirtan Nefianto. (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Kaum Milenial kepada keryawan kantor pusat dan cabang PT. Fullmoon Jaya Abadi	Kepuasan kerja, komitmen kerja, lingkungan Kerja	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> , Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> , Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> , kemudian Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> .

Sumber: data sekunder diolah, 2023

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan pemaparan terkait penelitian yang relevan, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran seperti yang disajikan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Berdasarkan gambar diatas terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel Dependen

Menurut Sujarweni (2015) dalam Nurusyifa (2018) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y)

2. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi timbulnya variabel dependen/terikat.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan gaya kepemimpinan (X4).

D. Hipotesis

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Menurut Siagian (2019) salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Semakin rendah kepuasan kerja karyawan, maka semakin besar kemungkinan mereka akan meninggalkan posisi saat ini (Simamora, 2015). Menurut Robbins dan Judge (2014) dampak kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arnanta dan Utama (2017); Syahronica dkk (2015); Hariyonyoto et al. (2019) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini mampu menjelaskan bahwa jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan maka akan meminimalkan tingkat keinginan

karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Danliris.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Kreitner dan Kinicki (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Menurut Alghamdi (2018), terdapat tiga tipe komitmen organisasional, yakni:

(1). Komitmen afektif yang berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi, (2). Komitmen berkelanjutan yang berkaitan dengan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi, dan (3). Komitmen normatif yang menunjukkan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komitmen organisasional yang berupa keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi yang tinggi akan berdampak baik bagi perusahaan berupa kinerja yang akan semakin baik karena kesadaran karyawan akan tujuan perusahaan tersebut sehingga tingkat *turnover intention* rendah (Kharis, 2015).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Kharismawati dan Dewi (2016) bahwa tingginya komitmen organisasional mampu menekan tingkat *turnover intention*. Hariyonyoto et al. (2019); Alghamdi (2018); Andriawan dan Games (2019); Setiawan dan Harahap (2016) dalam penelitiannya membuktikan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Semakin kuat komitmen organisasi karyawan maka akan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Danliris.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan betah dan merasa nyaman saat bekerja di perusahaan. Sehingga, niat karyawan untuk keluar dan meninggalkan perusahaan akan semakin berkurang. Akan tetapi apabila lingkungan kerja di perusahaan buruk atau tidak nyaman maka Niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Irvianti and Verina (2015) meneliti mengenai analisis pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT XL Axiata Tbk. Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara persial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT XL Axiata Tbk. Jakarta. Lebih lanjut, Haholongan (2018) meneliti mengenai push kerja lingkungan kerja terhadap *turnover intention* perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perusahaan. Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Danliris.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Gaya kepemimpinan ini, seperti yang dijelaskan oleh Roberts (2017), menekankan pada keinginan, kebutuhan, dan peluang untuk

pertumbuhan pribadi setiap pengikut. Mereka mampu membangkitkan organisasi serta memotivasi pengikut untuk berusaha dalam pencapaian kesuksesan atau keberhasilan organisasinya dengan mengubah kesadaran pengikut bahwa mereka akan membantu masalah dengan melihat masalah lama dengan cara baru. Gaya kepemimpinan perusahaan, kurangnya budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan, pemimpin yang buruk, kesulitan menyesuaikan karyawan baru dan gaji tidak memuaskan semuanya dapat berkeinginan niat untuk pergi dari organisasinya (*turnover intention*). Demikian juga menurut penelitian terdahulu Bagaskoro et al., (2022) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Danliris.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Danliris.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Danliris.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Danliris.
4. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Danliris.

B. Saran

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang relatif kecil terhadap *turnover intention* PT. Danliris.
2. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Danliris. Komitmen organisasi adalah keadaan dimana karyawan merasa nyaman atau ingin bekerja di perusahaan

tersebut dalam jangka waktu yang lama. Hasil observasi menunjukkan masih terdapat pegawai yang tidak menunjukkan komitmen terhadap organisasi. Hal ini tercermin dari mereka hanya bekerja secara pasif dan tidak berusaha berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Danliris. Lingkungan kerja mencakup segala keadaan, baik fisik maupun non fisik, yang mempengaruhi pekerja di tempat kerja. Pengamatan menunjukkan masih ada karyawan yang memilih bekerja dibandingkan tetap di perusahaan. Data mengenai karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas pekerja berusia antara 18 hingga 28 tahun, dan kelompok usia kerja ini memiliki mobilitas yang tinggi serta memerlukan lingkungan kerja yang memberikan kebebasan untuk berkembang dan menunjukkan motivasinya. Mereka enggan menerima tantangan dan cenderung tidak loyal kepada perusahaan.
4. Sebaiknya dilakukan penelitian lanjutan melalui pengembangan metode pengambilan sampel atau indikator penelitian agar hasilnya dapat memberikan generalisasi yang lebih kuat dan hasil yang lebih baik. Analisis data menggunakan analisis multivariabel dapat disarankan agar dapat diidentifikasi faktor atau variabel tambahan yang mempengaruhi tingkat niat berpindah di PT. Danliris Sukoharjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, R. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Universitas Diponegoro.
- Angellika, K., Mendra, i wayan, & Harwathy, tjok istri sri. (2022). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Grand Inna Bali Beach. *Jurnal EMAS*, 3(10), 47–56.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). *Pengaruh Motivasi, Lingkugan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Super Box Industries*. 9(1), 74–86.
- Astutik, Y., & Liana, L. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 227-237.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi Dan EKonomi Syariah*, 5(1), 401–410.
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Kecamatan Mualo Sakai Pankun Tentang Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal ECOBISTEK*, 7(1), 1–8.
- Elburdah, R. P. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Dwi Karya Kreasindo Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 62-69.
- Firdaus, Ahmad. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Jurnal of Economics and Business*, Vol. 1, No. 21
- Gusriani. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Herawati, E., & Romandhini, A. (2021). “Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention.” *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 1-11.

- Hikmah, F., & Nurweni, H. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Troy Company. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah ...*, 3(1), 35–44. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/299%0Ahttps://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/viewFile/299/154>
- Husin, W. L. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 32-44.
- Irawati, R. (2021). Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Buletin Ekonomi*, 167-186.
- 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), 117. [https://d. Binus Business Review](https://d.binusbusinessreview.com/2015/06/01/analisis-pengaruh-stres-kerja-beban-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-turnover-intention-karyawan-pada-pt-xl-axiata-tbk-jakarta/), 6(1), 117.
- Kadek, N., & Ratnadi, A. (2023). Memaksimalkan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja untuk Menurunkan *Turnover Intention* Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(3), 598–608.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal*, 35-45.
- Khotimah, R., Djumali, & Pewenang, S. (2019). Analisa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT Danliris). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 400-407.
- Manajemen, M. I., Mimb, B., Rokhayati, I., Zuhaena, F., & Lestari, H. D. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*. 20, 11–20.
- Nurusyifa, N. U. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel

Intervening (Studi Pada PT BPRS Harta Insankarimah Surakarta). Institut Agama Islam Nasional Salatiga.

Oktanada, W., Septa Wihara, D., & Kurniawan, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Perputaran (Turnover Intention) Karyawan Cv. Champion Makmur Sentosa Nganjuk. In *Simposium Manajemen dan Bisnis II* (Vol. 2).

Pembelian, K., On, P., dan Index, P.T. (2019). *Edunomics* – Bd. 03, Nr. 02 (Agustus 2019). 03(02), 533–540.

Purba, B. K. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*. 4, 1–12.

Rambi, A., Pio, R. J., & Rumawas, W. 2020. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Turnover intention. *Productivity*, 1(3), 222-227.

Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>

Rees, D., & McBain, R. (2007). *People Management: Teori dan Strategi*. Jakarta: Prenada Media Group.

Risaldy, A., & Ananda, D. (2022). Pengaruh *Job Embeddedness*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. PT. ABC. Trisakti *School of Management (TSM) E-Jurnal Manajemen*, 2(4), 201-208. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4>

Rismayanti, dkk. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya pada Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*.Vol. 61, No. 2.

Rokhayati, I., Zuhaena, F., Lestari, H. D., & Mulyana, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. In *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)* (Vol. 20, Issue 1, pp. 11–20).

Safa'ah, E. M. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Saklit, I. W. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir

- Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator.” *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472–496.
- Selviana, N. (2018). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Perusahaan Manufaktur di Kawasan Industri Anvil Kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Administrasi Bisnis*, 1(1), 9–25.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Surya, A., Prastika, D., Studi, P., Bisnis, M., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., Raden, N., & Said, M. A. S. (2023). *PENGARUH JOB INSECURITY , WORK ENVIRONMENT , DAN WORKLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT . DANLIRIS SUKOHARJO*.
- Suton, K., & Nefianto, T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Kaum Milenial. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2, 131–141. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat/article/view/1057>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Utama, N. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi di Medan Cabang Tuasan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Utami, I. P. (2019). Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boyolali (BKP2D) melakukan pengujian kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja dan kompetensi kinerja pegawai. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
- 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>

Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

Responden yang terhormat,

Saya Ramanda Nova Saputro mahasiswa program studi Strata I Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta ingin mengadakan penelitian mengenai **“ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN GARMEN PT. DANLIRIS)”** untuk memperoleh gelar sarjana (S1). Untuk menunjang kelancaran penelitian ini, saya mohon kesediaan dan kerelaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner ini dengan sebenar-benarnya.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja Bapak/Ibu ditempat kerja. Data yang diperoleh hanya akan digunakan sebagaimana mestinya yaitu hanya sebatas untuk penelitian atau penyelesaian skripsi dan dijamin kerahasiaannya.

Atas partisipasi serta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Peneliti

Ramanda Nova Saputro

NIM.20120099

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SD

☐ SMP

☐ SMA

☐ Diploma/Sarjana

Lama Bekerja : ☐ <1 tahun

☐ 1-5 tahun

☐ 6-10 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Kuesioner dibawah ini terdiri dari beberapa pernyataan. Bapak/Ibu cukup memberikan tanda *check list* (✓) pada kotak jawaban yang menunjukkan tingkat persetujuan dan tidak setuju Bapak/Ibu terhadap setiap pernyataan. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak memiliki makna salah ataupun benar, oleh karena itu saya berharap Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban sesuai dengan data pribadi, pendapat dan pandangan yang sebenarnya.

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Kepuasan Kerja (X1)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini					
2.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
3.	Saya senang dengan atasan yang dapat memotivasi bawahannya dengan baik					
4.	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
5.	Seluruh pegawai diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mendapatkan promosi					

Komitmen Organisasi (X2)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya sangat yakin dapat menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
2.	Saya sangat tertarik dengan pekerjaan saya di perusahaan ini.					
3.	Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.					

Lingkungan Kerja (X3)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Perlengkapan dan fasilitas yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
2.	Lingkungan tempat kerja tenang dan bebas dari suara bising					
3.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang nyaman					

Gaya Kepemimpinan (X4)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, mengintruksikan secara spesifik kepada karyawan.					
2.	Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu.					
3.	Pimpinan akan berpartisipasi karyawan apabila ada halangan.					
4.	Pimpinan mendengarkan kritik dan saran dari karyawan.					
5.	Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai.					

Turnover Intention (Y)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya.					
2.	Saya berpikir untuk keluar dari perusahaan karena ada perasaan tidak nyaman dengan kondisi kerja saat ini					
3.	Saya akan meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih bisa					