

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Manikmas Garmen Ubud

Ni Nyoman Putri Widhiaswari¹

Komang Ary Pratiwi²

Ni Wayan Wina Premayani³

^{(1),(2),(3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: widhiaswari548@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment, communication, and leadership style on employee turnover intention at Manikmas Garmen Ubud. Turnover intention refers to employees' intention to leave the company, which can lead to increased operational costs, decreased productivity, and organizational instability. Therefore, companies need to understand the factors that influence turnover intention in order to retain employees and improve organizational performance. This study used a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to all employees of Manikmas Garmen Ubud, totaling 35 respondents, using a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS to determine the effect of each independent variable on turnover intention both partially and simultaneously. The results showed that the work environment, communication, and leadership style partially had a negative and significant effect on employee turnover intention. Simultaneously, the work environment, communication, and leadership style also had a significant effect on employee turnover intention. This indicates that the better the work environment, communication, and leadership style implemented, the lower the level of employee turnover intention at Manikmas Garmen Ubud.

Keywords: *Work Environment; Communication; Leadership Style; Turnover Intention.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan pada Manikmas Garmen Ubud. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dapat berdampak pada peningkatan biaya operasional, penurunan produktivitas kerja, serta mengganggu stabilitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* agar dapat mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Manikmas Garmen Ubud yang berjumlah 35 responden dengan teknik sampling jenuh. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel

independen terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Secara simultan lingkungan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan pada Manikmas Garmen Ubud.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Komunikasi; Gaya Kepemimpinan; *Turnover Intention*

Pendahuluan

Pada era globalisasi, perkembangan teknologi dan informasi menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin meningkat. Perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi, berinovasi, serta meningkatkan kualitas organisasi agar dapat bertahan dan bersaing di lingkungan bisnis yang dinamis. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan yang berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, serta pencapaian tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan tidak akan mampu berkembang meskipun didukung oleh teknologi yang modern (Suryani et al., 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif agar dapat meningkatkan kinerja organisasi dan mempertahankan karyawan yang dimiliki (Rahman et al., 2022).

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela karena berbagai faktor yang mempengaruhi kondisi kerja maupun kepuasan kerja karyawan (Margaretta dan Riana, 2020). *Turnover intention* dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan karyawan baru, serta menurunnya produktivitas kerja perusahaan (Ahmad, 2018). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* agar dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah lingkungan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan dalam bekerja (Afandi, 2018). Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan

karyawan merasa tidak betah dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Mangumbahang et al., 2023). Selain itu, komunikasi juga merupakan faktor penting dalam organisasi karena komunikasi yang baik dapat mendukung efektivitas kerja, meningkatkan hubungan antar karyawan, serta membantu proses pengambilan keputusan dalam organisasi (Mangkunegara, 2019; Sugiono & Tobing, 2021). Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik kerja, serta menurunkan kenyamanan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention* Heryadi & Sukmalana, 2020).

Selain lingkungan kerja dan komunikasi, gaya kepemimpinan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2020). Pemimpin yang mampu menciptakan kenyamanan kerja dan hubungan kerja yang baik akan mampu menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan, sedangkan kepemimpinan yang kurang baik dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Falakhiyah, 2025). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Diwyarthi dan Patria, 2024; Attallah dan Isnowati, 2024) meskipun terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda (Ferdiansyah dan Hendratni, 2024).

Manikmas Garmen Ubud merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi pakaian adat Bali seperti kemeja, udeng, dan kamen yang digunakan dalam kegiatan adat dan keagamaan. Dalam menjalankan operasional perusahaan, Manikmas Garmen Ubud menghadapi permasalahan terkait *turnover* karyawan. Berdasarkan data perusahaan tahun 2024, tingkat *turnover* karyawan pada Manikmas Garmen Ubud tergolong tinggi dengan rata-rata *turnover* sebesar 10,44% per tahun. Tingkat *turnover* tersebut tergolong tinggi karena tingkat *turnover* normal berada pada kisaran 5–10% per tahun (Maharani dan Surya, 2024). Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja serta meningkatnya biaya operasional perusahaan.

Tabel 1 Tingkat Turnover Karyawan Manikmas Garmen Ubud Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Total Karyawan	Turnover (%)
Januari	35	5	4	34	14,71%
Februari	34	4	5	35	11,43%
Maret	35	3	2	34	8,82%
April	34	3	4	35	8,57%
Mei	35	4	2	33	12,12%
Juni	33	1	0	32	3,13%
Juli	32	1	4	35	2,86%
Agustus	35	4	3	34	11,76%
September	34	2	3	35	5,71%
Oktober	38	5	2	35	14,29%
November	35	6	5	34	17,65%
Desember	34	5	6	35	14,29%
Rata-rata					10,44%

Sumber : Manik Mas Garmen Ubud (2024)

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 35 karyawan, diketahui bahwa sebagian besar karyawan merasa lingkungan kerja kurang nyaman, komunikasi belum berjalan dengan baik, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya memberikan kenyamanan kerja bagi karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan diduga menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada Manikmas Garmen Ubud. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan pada Manikmas Garmen Ubud.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian dilakukan pada Manikmas Garmen Ubud dengan jumlah populasi sebanyak 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F serta analisis koefisien determinasi (R²).

Hasil Penelitian

A. Uji Instrumen Penelitian

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0.973	Valid
		X1.2	0.972	Valid
		X1.3	0.976	Valid
		X1.4	0.985	Valid
		X1.5	0.984	Valid
		X1.6	0.976	Valid
		X1.7	0.974	Valid
		X1.8	0.967	Valid
		X1.9	0.861	Valid
		X1.10	0.842	Valid
2	Komunikasi (X ₂)	X2.1	0.965	Valid
		X2.2	0.822	Valid
		X2.3	0.977	Valid
		X2.4	0.975	Valid
		X2.5	0.981	Valid
		X2.6	0.975	Valid
		X2.7	0.975	Valid
		X2.8	0.975	Valid
3	Gaya Kepemimpinan (X ₃)	X3.1	0.979	Valid
		X3.2	0.979	Valid
		X3.3	0.979	Valid
		X3.4	0.979	Valid
		X3.5	0.977	Valid
		X3.6	0.972	Valid
		X3.7	0.980	Valid
		X3.8	0.969	Valid
		X3.9	0.947	Valid
		X3.10	0.955	Valid
		X3.11	0.960	Valid
		X3.12	0.633	Valid
4	Turnover Intention (Y)	Y1	0.973	Valid
		Y2	0.975	Valid
		Y3	0.981	Valid
		Y4	0.954	Valid
		Y5	0.978	Valid
		Y6	0.982	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	0.988	Reliabel
2	Komunikasi (X ₂)	0.986	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0.989	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.989	Reliabel

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X₁), komunikasi (X₂), gaya kepemimpinan (X₃), dan *turnover intention* (Y) memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,988, variabel komunikasi sebesar 0,986, variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,989, dan variabel *turnover intention* sebesar 0,989. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dan dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,31 yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada Manikmas Garmen Ubud sudah cukup mendukung aktivitas kerja karyawan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar kenyamanan kerja dapat lebih optimal. Variabel komunikasi juga berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,13 yang mengindikasikan bahwa komunikasi antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan telah berjalan cukup baik, namun masih terdapat beberapa hambatan komunikasi yang dapat mempengaruhi kelancaran pekerjaan. Selanjutnya, variabel gaya kepemimpinan berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,31 yang menunjukkan bahwa pimpinan telah mampu menjalankan fungsi kepemimpinan dengan cukup baik dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan, walaupun masih terdapat beberapa aspek kepemimpinan yang perlu ditingkatkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan pada Manikmas Garmen Ubud berada pada kategori

cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

C. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
				Unstandardized Residual
N				35
Normal Parameters ^{a,b}		Mean		0.0000000
		Std. Deviation		3.11405991
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute		0.115
		Positive		0.115
		Negative		-0.073
Test Statistic				0.115
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				0.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.278
		99% Confidence Interval		
		Lower Bound	Upper Bound	0.266 0.289

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics
1	(Constant)	38.253	1.550		24.673	0.000	Tolerance VIF
	Lingkungan Kerja	-0.197	0.088	-0.330	-2.225	0.033	0.223 4.488
	Komunikasi	-0.202	0.093	-0.268	-2.184	0.037	0.325 3.077
	Gaya Kepemimpinan	-0.189	0.080	-0.381	-2.365	0.024	0.189 5.300
a. Dependent Variable: Turnover Intention							

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.997	0.813		3.688	0.001
	Lingkungan Kerja	0.017	0.046	0.140	0.370	0.714
	Komunikasi	-0.004	0.049	-0.027	-0.087	0.931
	Gaya Kepemimpinan	-0.021	0.042	-0.210	-0.513	0.612
a. Dependent Variable: ABS RES						

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($>0,05$) sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , sehingga tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	38.253	1.550		24.673	0.000
	Lingkungan Kerja	-0.197	0.088	-0.330	-2.225	0.033
	Komunikasi	-0.202	0.093	-0.268	-2.184	0.037
	Gaya Kepemimpinan	-0.189	0.080	-0.381	-2.365	0.024
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 38,253 - 0,197X_1 - 0,202X_2 - 0,189X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0,197 menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kecenderungan *turnover intention* akan menurun, komunikasi sebesar -0,202 menunjukkan bahwa komunikasi yang semakin efektif akan menurunkan *turnover intention*, dan gaya kepemimpinan sebesar -0,189 menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka *turnover intention* karyawan juga akan semakin rendah dengan asumsi variabel lain tetap. Berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi, variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *turnover intention* dibandingkan dengan lingkungan kerja dan komunikasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada Manikmas Garmen Ubud.

E. Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.921 ^a	0.848	0.833	3.261

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,921 dan nilai R² sebesar 0,848. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 84,8%, sedangkan sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

F. Uji Hipotesis

Tabel 9 Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	38.253	1.550		0.000
	Lingkungan Kerja	-0.197	0.088	-0.330	0.033
	Komunikasi	-0.202	0.093	-0.268	0.037
	Gaya Kepemimpinan	-0.189	0.080	-0.381	0.024

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 10 Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	1841.889	3	613.963	0.000 ^b
	Residual	329.711	31	10.636	
	Total	2171.600	34		

a. Dependent Variable: Turnover Intention
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan masing-masing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,033, 0,037, dan 0,024 yang lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 57,726 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti lingkungan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada Manikmas Garmen Ubud.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang

dirasakan oleh karyawan, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin menurun. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang nyaman dan kurang mendukung aktivitas kerja, maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa betah, aman, dan nyaman dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yani (2024) dan Wirayuda (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin menurun. Komunikasi yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meminimalisir kesalahpahaman dalam pekerjaan, serta membantu kelancaran koordinasi kerja sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Irena (2022) dan Wanda (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, serta memperlakukan karyawan dengan baik akan menciptakan kenyamanan kerja sehingga karyawan cenderung bertahan di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yanti, et al.,(2023) dan Isnowati, et al.,(2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Secara simultan, lingkungan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Manikmas Garmen Ubud. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja dan manajemen perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik, serta gaya kepemimpinan yang efektif secara bersama-sama dapat menciptakan kenyamanan kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menurunkan turnover intention karyawan.

Simpulan

Lingkungan kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Artinya, semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin menurun. Komunikasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Artinya, semakin baik komunikasi yang terjalin dalam perusahaan, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, maka *turnover intention* karyawan akan semakin menurun. Lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai Fhitung = 57,726 dan Sig. < 0,000, sehingga model regresi dinyatakan layak (*fit*)

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 74-92.
- 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.
- Diwyarthi, N. D. M. S., & Patria, A. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel GI di Denpasar Bali. *TOBA: Journal of Tourism, Hospitality and Destination*, 3(4), 160-165.
- Falakhiyah, F. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Persepsi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pegawai PT. BPR BKK Demak (Perseroda) Kabupaten Demak). *Journal of Knowledge and Collaboration*, 2(2), 482-490.
- Hasibuan, P.S. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Heryadi, R., & Sukmalana, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(2), 80–92. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i2.211>
- Hia, K., & Adam, A. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Dipo Internasional Pahala Otomotif. *JURNAL WIDYA*, 5(2), 1088-1103.
- Irena., Limnata. (2022). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat *Turnover* Pada PT. Gunadaya Inti Sejati. Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- Maharani, K. M. S., & Surya, I. B. K. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan BPR Bali Dananiaga. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 5(1), 157-171.
- Mangkunegara, A.A.A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside

-
- Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Solut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1510-1519.
- Rahman, A., Hakimah, Y., Dewi, M. P., Endratno, H., Alfalisyanto, A., Herlina, T. E., Yasin, M., Karyasa, T. B., & Agustini, I. S. (2022). *Buku ajar manajemen SDM*. Feniks Muda Sejahtera : Bandung.
- Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370.
- Wirayuda., S. I.M.A.A.I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT JPT Groserindo Di Denpasar. Universitas Warmadewa, Denpasar.
- Yani,. N.L.E. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Rasia Wood Ubud Gianyar. Universitas Mahasaraswati Denpasar, Denpasar.
- Yanti., D. K. Widyadi & Hari. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Sukoharjo. *Jurnal: Manajemen*.
- Zen, A. D. (2024). *Pengaruh Komunikasi, Humble Leadership, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Dongsung Mulsan* (Doctoral dissertation, Universitas Nasional).