

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN, DAN KENYAMANAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. INDONESIA MULTI COLOUR PRINTING (IMCP).

Oleh:

Risma Septiani

Dosen Pembimbing

Dr. Kumara Adji Kusuma. S.Fil.I., CIFP.,

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

November, 2024

Pendahuluan

Turnover atau perputaran karyawan merupakan sebuah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan oleh karyawan lainnya . Sementara itu, *turnover intention* merupakan kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Salah satu faktor yang menyebabkan keinginan untuk keluar atau turnover intention adalah kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan di tempat kerja.

Seorang karyawan juga harus bekerja dengan disiplin untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Factor lain yang menyebabkan *turnover intention* yaitu kenyamanan yang ada pada lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan .

Salah satu unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Kenyamanan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP)." PT Indonesia Multi Colour Printing adalah perusahaan yang bergerak di bidang kemasan. PT. IMCP membuat kemasan kaleng dengan bahan baku utama electrolytic tinplate (ETP) atau baja bebas tin (TFS). PT. IMCP sangat memperhatikan pentingnya menjaga produk yang akan dikemas oleh pelanggan selama proses pemasaran dan distribusi produk hingga sampai ke tangan pelanggan terakhir.

Pendahuluan

Sekarang ini turnover intention menjadi salah satu masalah yang seringkali dihadapi oleh perusahaan, hal ini yang sedang dihadapi oleh PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP). Karyawan sering mencari batu loncatan kemudian pindah ke perusahaan lain yang lebih menjanjikan. Dimana hal ini membuat perusahaan mengalami kesulitan dan kerugian apabila sudah memiliki karyawan yang berkualitas, namun pada akhirnya karyawan tersebut memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Hal inilah yang turut mendorong meningkatnya *turnover* karyawan PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP), dari tahun ke tahun karyawan yang keluar jumlahnya cenderung meningkat, dibuktikan dengan adanya data tingkat keluar masuknya karyawan pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) tahun 2020-2023 :

Tabel 1. *Turnover* Karyawan PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Presentase
2020	565	55	46	574	8,14%
2021	574	21	26	560	4,52%
2022	560	72	61	571	10,89%
2023	571	105	76	600	13,30%

Sumber : HRD PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP)

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat tingkat *turnover* karyawan pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) dari tahun 2020 hingga 2023 di setiap bulannya terjadi secara fluktuatif. Dimana dari tahun 2020 hingga 2023 tingkat turnover tertinggi terjadi pada tahun 2024 sebesar 13,30% dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 76 orang. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [14] persentase *turnover* dikatakan normal apabila berkisar 5%-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) perlu memonitor tingkat turnover yang ada di PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) karena mengalami jumlah persentase *turnover* yang tinggi.

Pendahuluan

Turnover yang tinggi salah satunya juga bisa disebabkan oleh kompetensi yang rendah dari dalam diri karyawan. Karena tentunya setiap perusahaan menginginkan sifat komitmen tertanam dalam diri setiap karyawan. Semakin tinggi komitmen yang diberikan setiap karyawan kepada perusahaan, maka semakin besar pula dampak positif yang diberikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Saat ini berdasarkan observasi peneliti, mayoritas karyawan yang bekerja memiliki kompetensi termasuk dalam kategori kurang misalnya dalam pendidikan, pelatihan, atau pengalaman, oleh karena itu apabila tidak memiliki komitmen kerja yang sesuai maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan.

Selain itu kedisiplinan juga sangat diperlukan untuk menjaga *turnover* karyawan. Dalam PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) ternyata masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Seperti halnya yang ada di PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) tingkat keterlambatan, ijin, alpa atau tanpa keterangan memperlihatkan adanya indikasi pelanggaran disiplin terhadap kepatuhan jam kerja.

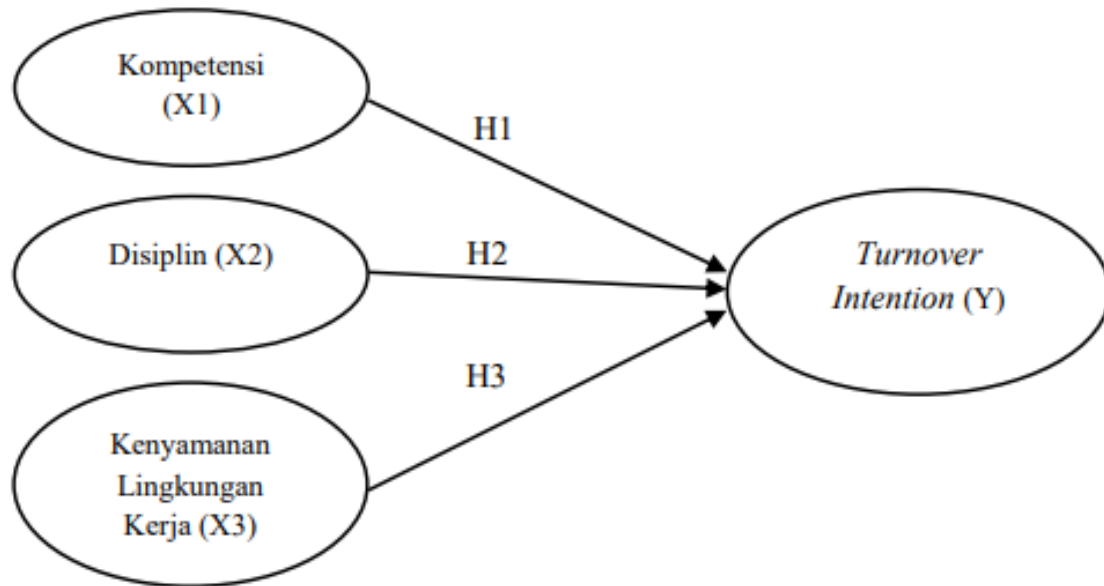
Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan akan berpotensi menjadi hambatan dalam bekerja seperti permasalahan rekan-rekan kerja, tidak nyaman dengan kondisi ruang kerja atau kurang bisa menikmati pekerjaan sehingga karyawan tidak merasa betah dalam bekerja. Kondisi ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan keinginan untuk berpindah ke pekerjaan lain dengan harapan mendapat lingkungan kerja yang lebih kondusif baginya. Demi menjaga stabilitas karyawan faktor lingkungan kerja memang penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi terjadinya *turnover* karyawan semakin tinggi

Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian tambahan untuk mengetahui apakah kompetensi, disiplin kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, judul yang akan dipilih adalah **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Kenyamanan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP).”**

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
2. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah Kenyamanan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?

Kerangka Konseptual



Hipotesis:

H1: Kompetensi berpengaruh positif dengan *Turnover Intention*.

H3: Disiplin berpengaruh positif dengan *Turnover Intention*.

H2: Kenyamanan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dengan *Turnover Intention*.

Definisi Operasional Variabel

Kompetensi (X1)

Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu pengukur mengenai kapasitas yang dimiliki oleh seseorang, yang dimana dalam kepemilikan kompetensi tersebut memberikan dampak yang baik yaitu dapat memenuhi suatu syarat dalam pekerjaan yang terdapat dalam suatu perusahaan sehingga sesuai dengan apa yang hendak diharapkan. Indikator berikut digunakan untuk menilai kompetensi :

1. Pengetahuan : Pengetahuan berarti memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan dan kemauan untuk belajar lebih banyak lagi, pengetahuan dapat diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran.
2. Keterampilan : Kemampuan atau kecakapan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik, terutama karena telah dilatih.
3. Konsep Diri : Konsep diri merupakan inti dari kepribadian seseorang dan sangat berperan dalam menentukan perkembangan kepribadian dan perilaku seseorang

Disiplin (X2)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Absensi : Catatan kehadiran yang digunakan untuk mencatat berapa lama setiap karyawan berada di tempat kerja.
2. Tanggung jawab : Sikap yang ditunjukkan seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya.
3. Ketaatan pada standar dan peraturan kerja : Bagaimana seorang pegawai selalu mematuhi standar kerja dan mematuhi peraturan kerja saat melakukan tugas yang diberikan.
4. Etika bekerja : Kemampuan untuk mempertahankan standar kerja yang konsisten.

Definisi Operasional Variabel

Kenyamanan Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Indikator berikut digunakan untuk mengevaluasi lingkungan kerja :

1. Pencahayaan di tempat kerja. : Pencahayaan di tempat kerja sangat penting bagi keselamatan dan efisiensi kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pencahayaan yang cukup terang namun tidak menyilaukan untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan produktif.
2. Kebisingan di tempat kerja.: Salah satu bentuk polusi yang cukup menyita perhatian para ahli untuk ditangani adalah kebisingan, yaitu suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Karena bekerja membutuhkan konsentrasi, suara bising sebaiknya dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.
3. Keamanan : Menjaga dan melindungi karyawan, fasilitas, dan aset yang dimiliki, baik di dalam maupun di luar kantor.
4. Hubungan Pekerja : Hubungan kemanusiaan yang harmonis didasarkan pada kesadraan dan keinginan untuk melepaskan keinginan individu demi kepentingan bersama.

Turnover Intention (Y)

Turnover intention adalah tingkat kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela atau tidak sukarela sebagai akibat dari pekerjaan yang tidak menarik saat ini dan ketersediaan pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* adalah :

1. Pikiran untuk keluar : Merupakan situasi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan.
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain : Karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan, untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga memicu keinginan dari karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
3. Memiliki keinginan yang kuat untuk berpindah perusahaan :Merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Ada empat variabel yang menjadi fokus penelitian ini: Kompetensi (X1), Disiplin (X2), dan Kenyamanan Lingkungan Kerja (X3), dengan *Turnover Intention* sebagai variabel (Y). Data untuk penelitian ini dikumpulkan menggunakan data primer dari kuisioner dan data sekunder dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP).

Populasi yang digunakan untuk penelitian ini yaitu semua 600 orang yang ada di PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP).

Teknik sampling yang dipilih pada penelitian ini yakni teknik *nonprobability sampling*. Dimana pengambilan sampel menggunakan sampel *insidental / accidental sampling*, yaitu seseorang yang bertemu dengan peneliti secara kebetulan atau tidak sengaja dapat dianggap sebagai sampel jika dianggap sesuai sebagai sumber data. Rumus yang diusulkan oleh Yamane dan Isaac dan Michael dapat digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang diambil dari populasi peneliti, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : standart error (10%)

Sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebanyak 10 %.

$$n = \frac{600}{1 + (600)(0,1)^2} = \frac{600}{1+(600)(0,01)} = \frac{600}{1+6} = \frac{600}{7} = 85,71 = 86$$

Maka, sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden

Metode

- ✓ Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner
- ✓ Olah data menggunakan software SPSS
- ✓ Analisis data antara lain :
 1. Pengujian Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)
 - a. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pada uji validias variabel dikatakan valid apabila rhitung positif, serta nilai rhitung $>$ rtabel.
 - b. Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid.
 2. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi dan Uji Multikolinieritas)
 - a. Uji Normalitas Sebelum dilakukannya pengujian hipotesis ke langkah selanjutnya, maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data dengan tujuan agar data di setiap variabel yang dianalisis harus berdistribusi normal.
 - b. Uji Linieritas Uji linieritas ini sangat perlu untuk dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda karena analisis tersebut mengansumsikan hubungan diantara variabel yang bersifat linier.

Metode

- a. Uji Heteroskedastisitas Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedatisitas ini yaitu dengan cara melihat scatterplot
- b. Uji Autokorelasi Uji autokorelasi pada penelitian ini digunakan dalam model regresi linier untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya autokorelasi (korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya).
- c. Uji Multikolinearitas Uji multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan agar mengetahui ada atau tidak adanya hubungan diantara variabel bebas apakah memiliki masalah multikorelasi atau korelasi yang tinggi atau rendah yang terjadi diantara variabel bebas

3. Uji Hipotesis

- a. Uji t Uji T dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial atau individu terhadap variabel terikat.

4. Analisis Regresi Linier Berganda :

Analisis regresi dalam penelitian ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur suatu variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan untuk menjawab sebuah hipotesis yang telah tercantum dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_2.X_3 + b_2.X_4 + e$$

Hasil Penelitian (Penguujian Kualitas Data)

UJI VALIDITAS

Tabel 9. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,863	0,212	Valid
	X1.2	0,806		Valid
	X1.3	0,854		Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0,718		Valid
	X2.2	0,700		Valid
	X2.3	0,815		Valid
	X2.4	0,700		Valid
Kenyamanan Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,764		Valid
	X3.2	0,756		Valid
	X3.3	0,857		Valid
	X3.4	0,780		Valid
Turnover Intention (Y)	Y1.1	0,659		Valid
	Y1.2	0,716		Valid
	Y1.3	0,544	Valid	

Jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}) maka dikatakan valid.
Jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih kecil dari (r_{tabel}) maka dikatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 9 pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam hal ini, r_{tabel} yang diketahui adalah 0,212, yang menunjukkan bahwa semua pernyataan adalah valid, karena semua pernyataan menunjukkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

UJI RELIABILITAS

Tabel 10. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,843	0,60	Reliabel
Disiplin (X2)	0,792	0,60	Reliabel
Kenyamanan Lingkungan Kerja (X3)	0,812	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,727	0,60	Reliabel

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Demikian pula sebaliknya, maka dikatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 10 menunjukkan bahwa semua variabel reliabel. Untuk variabel kompetensi sebesar 0,843, disiplin sebesar 0,792, kenyamanan lingkungan kerja sebesar 0,812, dan *turnover intention* sebesar 0,727 yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel memenuhi standar reliabilitas yang sangat baik.

Hasil Penelitian (Uji Asumsi Klasik)

UJI NORMALITAS

Tabel 11. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		86
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.27393565
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.107
	<i>Positive</i>	.100
	<i>Negative</i>	-.107
<i>Test Statistic</i>		.107
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.017 ^c

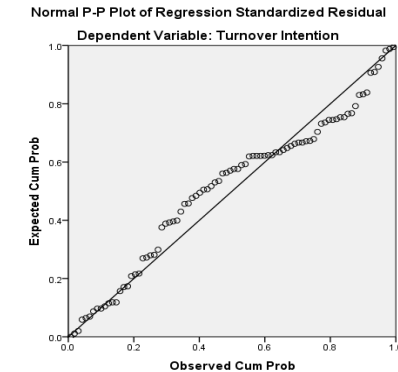
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Ketentuan :

1. Angka signifikansi uji Kolmogrov-Smirnov Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji Kolmogrov-Smirnov Sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.



Gambar
Normal Probability Plot

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa plot kemungkinan normal mensyaratkan bahwa sebaran data harus berada di wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas. Oleh karena itu, data yang diteliti dianggap berdistribusi normal.

Dari hasil analisis pada tabel 11, nilai uji *Kolmogorov Smirnov* adalah 0,107, yang menunjukkan bahwa nilai itu lebih besar dari 0,05 ($0,107 > 0,05$). Artinya data dapat ditemukan dalam distribusi normal. Uji *Kolmogorov Smirnov* juga ditunjukkan melalui *Plot Regression Residual Standar* dapat digunakan untuk menentukan apakah data tersebut normal atau tidak. Jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal, data dapat didistribusikan secara normal, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:

Hasil Penelitian (Uji Asumsi Klasik)

UJI LINIERITAS

Tabel 12. Uji Linieritas

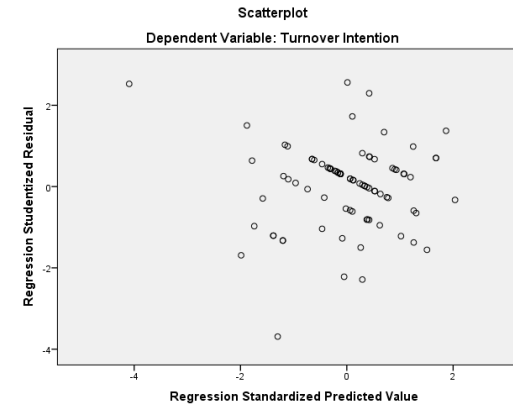
Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1 → Y	23,262	0,000	Sig. <0,05	Linier
X2 → Y	6,945	0,010	Sig. <0,05	Linier
X3 → Y	28,285	0,000	Sig. <0,05	Linier

Ketentuan :

Jika nilai signifikansi pada Linearity lebih kecil dari 0,05 (<0,05) maka hubungan antar variabel dinyatakan linier, sebaliknya apabila Linearity lebih besar dari 0,05 (>0,05) maka hubungan antara variabel dinyatakan tidak linier.

Berdasarkan hasil pengujian penelitian pada tabel 11 didapatkan nilai sig. Linearity guna variabel kompetensi terhadap *turnover intention* sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), disiplin terhadap *turnover intention* sebesar 0,010 ($0,010 < 0,05$), dan variabel kenyamanan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dari seluruh variable tersebut menunjukkan nilai sig. Linearity < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa hubungan antar variable bersifat linier.

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Gambar
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu dan titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil Penelitian (Uji Asumsi Klasik)

UJI MULTIKOLINIERITAS

Tabel 13. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	0,645	1,550
Disiplin	0,985	1,015
Kenyamanan Lingkungan Kerja	0,646	1,548

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Ketentuan :

Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance > 0,01 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 13 menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai toleransi 0,645 dan nilai VIF 1,550, variabel disiplin memiliki nilai 0,985 dan nilai VIF 1,015, dan variabel kenyamanan lingkungan kerja memiliki nilai 0,646 dan nilai VIF 1,548. Semua variabel memiliki nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

UJI AUTOKORELASI

Tabel 14. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.551 ^a	.304	.278	1.297	2.095

a. *Predictors: (Constant), Kenyamanan Lingkungan Kerja, Disiplin, Kompetensi*

b. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Adapun standart yang biasanya digunakan dalam sebuah penetian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi jika nilai yang didapatkan dari *Durbin-Watson* ini dibawah 5.

Nilai *Durbin-Waston* pada tabel 14 adalah 2,095. Menurut nilai standar yang digunakan dalam penelitian, jika nilai *Durbin Watson* di bawah 5, autokorelasi tidak terjadi. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini karena nilai *Durbin Watson* 2,095 di bawah 5.

Hasil Penelitian (Analisis Regresi Berganda)

Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 15. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.473	1.321		3.385	.001		
Kompetensi	.194	.085	.261	2.279	.025	.645	1.550
Disiplin	.151	.065	.215	2.319	.023	.985	1.015
Kenyamanan Lingkungan Kerja	.159	.065	.279	2.430	.017	.646	1.548

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Nilai konstanta 4,473 Menunjukkan bahwa nilai variabel terikat *turnover intention* (Y) tetap konstan tanpa pengaruh dari tiga variabel bebas: kompetensi (X1), disiplin (X2), dan kenyamanan lingkungan kerja (X3).

Variabel Kompetensi (X1): koefisien regresi 0,194 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel kompetensi (X1) akan menghasilkan peningkatan variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,194 atau 19,4 %.

Disiplin (X2): Nilai koefisien regresinya 0,151 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel disiplin (X2) akan menghasilkan peningkatan variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,151 atau 15,1 %.

Kenyamanan Lingkungan Kerja (X3): Nilai koefisien regresinya adalah 0,159, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dari variabel kenyamanan lingkungan kerja (X3) akan menghasilkan peningkatan variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,159 atau 15,9 %.

Sebagai hasil dari penelitian, model persamaan regresi linier berganda berbasis kolom B dapat ditemukan dari tabel di atas. Model ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,473 + 0,194X_1 + 0,151X_2 + 0,159X_3 + e$$

Dari persamaan yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

Hasil Penelitian (Uji t)

1. Uji t (Parsial)

Tabel 16. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.473	1.321		3.385	.001		
Kompetensi	.194	.085	.261	2.279	.025	.645	1.550
Disiplin	.151	.065	.215	2.319	.023	.985	1.015
Kenyamanan Lingkungan Kerja	.159	.065	.279	2.430	.017	.646	1.548

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5% (0,05) dan tingkat kebebasan $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($86 - 3 - 1 = 82$), nilai t-tabel diperoleh sebesar 1,6636 .

Variabel Kompetensi (X1)

Nilai t hitung adalah 2,279, jadi nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 1,6636. Nilai signifikansi $0,025 < 0,05$. H1 diterima dan H0 ditolak, menurut aturan pengambilan keputusan, menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Variabel Disiplin (X2)

Nilai t hitung adalah 2,319, jadi nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 1,6636. Ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,023 < 0,05$. H1 diterima dan H0 ditolak, menurut aturan pengambilan keputusan, menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Variabel Kenyamanan Lingkungan Kerja (X3)

Nilai t hitung adalah 2,430, jadi nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 1,6636. Nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. H1 diterima dan H0 ditolak, menurut aturan pengambilan keputusan, menunjukkan bahwa variabel kenyamanan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil

3. Koefisien korelasi (R)

Tabel 17. Uji R
Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.551 ^a	.304	.278	1.297	2.095

a. Predictors: (Constant), Kenyamanan Lingkungan Kerja, Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Karena variabel independen dan variabel dependent masing-masing memiliki nilai yang hampir sama dengan angka 1, uji R menunjukkan nilai R sebesar 0,551, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara keduanya.

4. Koefisien Determinan (R²)

Tabel 18. Uji R²
Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.551 ^a	.304	.278	1.297	2.095

a. Predictors: (Constant), Kenyamanan Lingkungan Kerja, Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil uji determinasi berganda (R²) menunjukkan bahwa nilai r square sebesar 0,304, atau 30,4%, menunjukkan bahwa variabel kompetensi, disiplin, dan kenyamanan lingkungan kerja dapat bertanggung jawab atas variabel *turnover intention* dalam penelitian ini.

Pembahasan

H1 : Kompetensi Berpengaruh Terhadap Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP).

Kompetensi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kompetensi yang didapat, maka semakin rendah keinginan untuk pindah atau berhenti dari perusahaan. Kondisi ini dapat menjadi bukti bahwa kompetensi sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

Kompetensi dibangun oleh beberapa indikator yaitu pengetahuan berarti memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan dan kemauan untuk belajar lebih banyak lagi, pengetahuan dapat diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran. Ketrampilan artinya kemampuan atau kecakapan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik, terutama karena telah dilatih. Dan konsep diri merupakan inti dari kepribadian seseorang dan sangat berperan dalam menentukan perkembangan kepribadian dan perilaku seseorang.

H2 : Disiplin Berpengaruh Terhadap Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP).

Disiplin berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan perusahaan, maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*). Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan penerapan disiplin kerja yang optimal agar dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan, serta mengurangi tingkat *turnover intention*.

Disiplin dibangun oleh beberapa indikator antara lain Absensi yaitu catatan kehadiran yang digunakan untuk mencatat berapa lama setiap karyawan berada di tempat kerja. Tanggung jawab artinya sikap yang ditunjukkan seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Ketaatan pada standar dan peraturan kerja, bagaimana seorang pegawai selalu mematuhi standar kerja dan mematuhi peraturan kerja saat melakukan tugas yang diberikan. Dan etika bekerja yaitu kemampuan untuk mempertahankan standar kerja yang konsisten.

Pembahasan

Hipotesis Ketiga : Tempat berpengaruh terhadap keputusan pembelian Fore Coffee di Kecamatan Buduran.

Kenyamanan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kenyamanan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja yang ada di perusahaan semakin rendah keinginan karyawan untuk berpindah perusahaan, karena suasana kerja yang mendukung dapat menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat mengurangi keinginan untuk keluar.

Kenyamanan lingkungan kerja dibangun oleh beberapa indikator yaitu pencahayaan di tempat kerja, pencahayaan di tempat kerja sangat penting bagi keselamatan dan efisiensi kerja karyawan. Kebisingan di tempat kerja, salah satu bentuk polusi yang cukup menyita perhatian para ahli untuk ditangani adalah kebisingan, yaitu suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Keamanan karena untuk menjaga dan melindungi karyawan, fasilitas, dan aset yang dimiliki, baik di dalam maupun di luar kantor. Dan hubungan pekerja artinya hubungan kemanusiaan yang harmonis didasarkan pada kesadraan dan keinginan untuk melepaskan keinginan individu demi kepentingan bersama.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi yang diuraikan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kompetensi yang didapat, maka semakin rendah keinginan untuk pindah atau berhenti dari perusahaan.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan perusahaan, maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*). Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan penerapan disiplin kerja yang optimal agar dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan, serta mengurangi tingkat turnover intention..
3. Kenyamanan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja yang ada di perusahaan semakin rendah keinginan karyawan untuk berpindah perusahaan, karena suasana kerja yang mendukung dapat menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat mengurangi keinginan untuk keluar.

Referensi

- Sari, A. F. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Pt Samiplast Mitra Makmur). *Simba (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi)*. 2022.
- Ramadhani, R., Khusnul F., Rian R. R. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, Vol.2, No. 1. 2023.
- Hamsal., Nur A., Syamsi L. S., Muhammad Arif. Peran Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *SYARIKAT : Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, Vol. 6 No. 1. 2023.
- Andika, R. R., Dyah P. D. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Terhadap *Turnover Intention* Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Vol. 7 No 3. 2020 . <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Nuraldy, H. L., Guruh D. P., Muhammad Zaenal M. A. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt. Citra Betawi Di Cilandak Jakarta Selatan. VOL. 1, NO. 2. 2021
- Anisa, Q., Wahyu E. S., Tatit D. R. 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*. 2023.
- Sembiring, T., Sri W. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt. Media Surya Produksi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, Vol. 12 No. 1. 2023
- Nengsih, A., Fitri R., Ani D., Supiah R., Juhanah. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Sarimelati Kencana Tbk. *Prosiding SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, Vol. 2, No.1. 2024.
- Wulandari, T.D., Kumara Adji Kusuma., Vera Firdaus. Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Di Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 4(6). 2023.
- Andriani, Dewi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. " X " Sidoarjo. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, Vol. 2 No. 2. 2016. DOI: 10.21070/jbmp.v2i2.1098
- Syafii, Imam., Ari K.,Azizah I. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, Vol.2, No.7. 2024. DOI: <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i7.2217>.
- Kartika, R. D., Fitri R. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan RS. Bhakti Husada Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 5(2) 2024. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Wahyuni., Kumara Adji Kusuma., Vera Firdaus., Dewi Andriani. Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *ULILALBAB:JurnalIlmiah Multidisiplin*, Vol.2, No.7. 2023
- Hidayah, A. P., Iin I., Efi R., Virgiawan K., Safitri A. Pengaruh Lingkungan Kerja,Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pt Enkei Indonesia). *Prosiding SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, Vol. 2, No. 1. 2024.
- Fathari, F. A., & Oktafien, S. The effect of work stress and work discipline on turnover intention of pt ultrajaya milk industry & trading company employees. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(7), 2023. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>

