

## ***The Influence Of Competence, Discipline And Comfortable Work Environment On Turnover Intention At PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP).***

### **[Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Kenyamanan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP)]**

Risma Septiani <sup>1)</sup>, Kumara Adji Kusuma <sup>2)</sup>, Dewi Andriani <sup>3)</sup>, Rifdah Abadiyah <sup>4)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: adji@umsida.ac.id

**Abstract.** *This research is a type of quantitative research. The sampling technique uses nonprobability sampling. The sampling technique used is accidental sampling, that is, a person who meets the researcher by chance or accidentally can be considered as a sample if it is considered appropriate as a data source. The population used for this study is all 600 people in PT. Indonesia Multi Colour Printing. Using the formula by Yamane and Isaac and Michael samples taken from the research population, so that the number of samples is 86 people. The analysis tools used in this study are multiple linear regression analysis, classical assumption test, t-test, R test, R2 test using the SPSS. The results of this study prove that competence has a significant positive effect on turnover intention. Discipline has a significant positive effect on turnover intention. The comfort of the work environment has a significant positive effect on turnover intention.*

**Keywords** – *Competence, Discipline, Comfortable Work Environment, Turnover Intention.*

**Abstrak.** Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling nonprobability. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel *accidental sampling* yaitu seseorang yang bertemu dengan peneliti secara kebetulan atau tidak sengaja dapat dianggap sebagai sampel jika dianggap sesuai sebagai sumber data. Populasi yang digunakan untuk penelitian ini yaitu semua 600 orang yang ada di PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP). Dengan menggunakan rumus oleh Yamane dan Isaac dan Michael jumlah sampel yang diambil dari populasi peneliti Sehingga, jumlah sampel sebanyak 86 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji R, uji R2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Kenyamanan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci** – *Kompetensi, Disiplin, Kenyamanan Lingkungan Kerja, Turnover Intention.*

## **I. PENDAHULUAN**

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mendukung, baik dari segi kualitas maupun kuantitas untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan organisasi dapat dicapai melalui dukungan sumber daya manusia dan manajemen yang efektif. Karyawan yang kompeten, puas, serta mengetahui apa yang diharapkan oleh pemberi kerja menjadi aset penting dan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang tepat dan optimal diperlukan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang memadai untuk menghadapi berbagai tantangan organisasi. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi saat ini adalah turnover karyawan.

*Turnover* atau perputaran karyawan merupakan sebuah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan oleh karyawan lainnya [1]. Sementara itu, *turnover intention* merupakan kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Tingkat turnover karyawan yang tinggi dapat memberikan dampak yang merugikan bagi perusahaan. *Turnover* karyawan umumnya dipicu oleh adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Beberapa penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) berkaitan erat dengan kompetensi, disiplin, dan kenyamanan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

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 [2]. Kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan, apabila tidak memiliki kompetensi kerja yang sesuai maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan. Penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh [3] dan [4] yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh [5] yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pegawai 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 [6]. Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Study sebelumnya [7] dan [8] menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian sebelumnya [9] menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

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 [10]. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman bagi perusahaan itu sendiri dan bagi karyawan. Jika dalam suatu perusahaan tidak memiliki lingkungan kerja yang baik, maka akan membuat karyawan tidak nyaman, karena kenyamanan yang diinginkan setiap karyawan dalam suatu perusahaan adalah dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik, memiliki teman seperjuangan yang bisa di ajak berkomunikasi atau berdiskusi tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tersebut agar dapat mencapai tujuan secara bersama-sama. Studi sebelumnya mengenai lingkungan kerja telah menunjukkan [11] dan [12] bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, sementara studi lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* [13].

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 tinsplate (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.

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. Sehingga *turnover intention* karyawan menjadi rendah. Karyawan yang berhenti bekerja di suatu perusahaan kemudian bekerja pada perusahaan kompetitornya bukan merupakan hal yang baru. 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.

*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. Padahal setiap karyawan memiliki target kerja untuk di penuhi. Ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa), jumlah keterlambatan, dan ijin merupakan salah satu contoh pelanggaran kedisiplin yang dilakukan pegawai.

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. Faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai, di antaranya adalah penerangan atau cahaya di tempat kerja, temperature di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, hubungan karyawan dengan sesama karyawan, hubungan atasan dengan karyawan. 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.

Peneliti menggunakan gap bukti untuk mengidentifikasi celah penelitian dari temuan jurnal dan fenomena tersebut [15]. Adanya perbedaan diukur dengan fakta umum yang sudah biasa terjadi. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kekurangan bukti dalam teori yang ada. Peneliti menemukan bahwa hasil penelitian sebelumnya berbeda dan tidak konsisten, sesuai dengan definisi *evidence gap*. 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).”**

**Rumusan Masalah:** Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Kenyamanan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP).

**Pertanyaan Penelitian:** Pertama: Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*? Kedua: Apakah Disiplin berpengaruh terhadap *Turnover Intention*? Ketiga: Apakah Kenyamanan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?

**Kategori SDGs:**

Sesuai dengan kategori SDG's artikel ilmiah ini menggunakan SDG's point ke 8 (delapan) yakni pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. <https://sdgs.un.org/goals>.

**II. LITERATUR REVIEW****Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut [16]. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. 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 [17]. Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan maupun tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu [18]. Menurut [17] 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**

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 [19]. Seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya. disiplin kerja merupakan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap seluruh peraturan, kebijakan, serta arahan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap seluruh peraturan, kebijakan, serta arahan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja [20]. Menurut [21], beberapa 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.

**Kenyamanan Lingkungan Kerja**

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 [22]. Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan [23]. Lingkungan kerja adalah pengaturan kerja yang dilakukan karyawan baik individu maupun bersama-sama,

semua peralatan dan perlengkapan yang ada, dan teknik dalam menyelesaikan pekerjaannya [24]. Menurut [25] 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***

*Turnover intention* merupakan keinginan untuk mencari lowongan kerja di perusahaan lain, evaluasi kemungkinan akan mendapatkan pekerjaan yang baik bekerja di tempat lain [26]. *Turnover intention* merupakan isu yang sangat penting di dalam suatu organisasi dan dampaknya sangat merugikan karena setiap kali karyawan mengundurkan diri maka dari itu pula organisasi tersebut harus mengeluarkan biaya perekrutan, penyeleksian hingga pelatihan untuk karyawan baru. *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 alternative [27]. *Turnover intention* adalah sebuah persepsi subjektif dari karyawan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain [28]. Indikator menurut [29] 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.

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan Antara Kompetensi Dengan *Turnover Intention***

Kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan, apabila tidak memiliki kompetensi kerja yang sesuai maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan [2]. Kompetensi menjadi salah satu aspek penting yang mampu mempengaruhi *turnover intention*, sehingga karyawan harus memiliki kompetensi yang baik agar mampu bekerja maksimal sehingga tidak timbul keinginan untuk pindah [17].

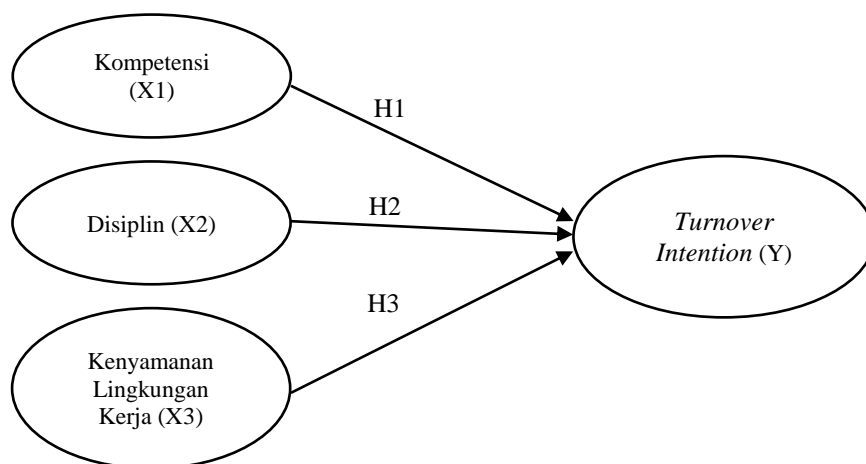
#### **Hubungan Antara Disiplin Dengan *Turnover Intention***

*Turnover intention* merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan, sedangkan seorang karyawan yang berperilaku tidak disiplin dan tidak menaati peraturan perusahaan mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki *turnover intention* dengan alasan akan mencari pekerjaan yang lebih baik [8]. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang berasal dari faktor organisasi dan dapat mempengaruhi timbulnya *turnover intention* pada karyawan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasi, maka semakin besar pula kecenderungan atau intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini [30].

#### **Hubungan Antara Kenyamanan Lingkungan Kerja Dengan *Turnover Intention***

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja, sehingga lingkungan kerja yang baik tentunya mendorong karyawan untuk tetap di perusahaan, tetapi lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak nyaman tentunya akan membuat karyawan lebih cenderung berpindah sehingga tingkat *turnover intention* semakin tinggi [27]. Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan memberikan kedekatan antar rekan kerja. Perusahaan hendaknya memberikan kenyamanan mendukung antara atasan dan bawahan agar dapat mendapatkan suasana kekeluargaan agar bisa mencapai tujuan, karena apabila lingkungan kerja tidak nyaman, tidak harmonis dapat menyebabkan *turnover intention* [31].

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. 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

Tujuan dari definisi operasional adalah untuk memahami variabel penelitian ini sehingga pengukuran dapat dilakukan dengan lebih mudah. Tiga variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1), Disiplin (X2), dan Kenyamanan Lingkungan Kerja (X3). Ada juga satu variabel dependen, yaitu *Turnover Intention* (Y).

### 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 [17]. Menurut [17] 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. Ketrampilan  
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 [19].

Menurut [21], beberapa 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.

### **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 [22]. Menurut [25] 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 alternative [27]. Indikator menurut [29] 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

## **III. 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. Untuk mengukur variabel penelitian ini, skala likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi setiap individu atau sekelompok orang tentang fenomena yang dibahas. Peneliti memberikan lima pilihan jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel, dinilai

dari 1 hingga 5. Populasi yang digunakan untuk penelitian ini yaitu semua 600 orang yang ada di PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP).

Dalam pendekatan pengambilan sampel *incidental / accidental sampling*, 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 [32] dapat digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang diambil dari populasi peneliti [32] :

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

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.

Selanjutnya, validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji R, dan uji R2 akan dilakukan pada data tersebut menggunakan program SPSS [33]. Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur satu kuisioner dalam indikator agar dapat memperoleh informasi sebagai pengumpulan data; uji validitas ini digunakan untuk menentukan validitas data kuisioner. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui seberapa diketahui data saat kuisioner didistribusikan.

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Fokus penelitian ini adalah tiga variabel: motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kedisiplinan kerja (X3). Variabel Y adalah kinerja pegawai. Data primer untuk penelitian ini berasal dari kuisioner yang disebarakan secara langsung, sedangkan data sekunder berasal dari penelitian sebelumnya. Untuk mengukur variabel penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi orang atau kelompok orang tentang fenomena yang dibahas. Mereka memberikan lima pilihan jawaban untuk masing-masing variabel, dengan skala 1-5. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai dinas koperasi Sidoarjo, yaitu 31 orang. Pada penelitian ini, menggunakan teknik sampling nonprobability. Di sini penelitian menggunakan sampel jenuh, seluruh populasi diambil sebagai sampel [28]. Jadi, sampel penelitian ini terdiri dari 31 pegawai dinas koperasi Sidoarjo.

Selanjutnya, data akan diuji dengan menggunakan program SPSS 22 untuk validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji R, dan uji R2 [28]. Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kemampuan indikator untuk mengumpulkan data melalui kuisioner, dan uji normalitas adalah untuk mengetahui seberapa diketahuinya data pada saat penyebaran kuisioner. Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas data dalam kuisioner.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif

Berikut adalah deskripsi responden yang dijadikan sampel penelitian untuk mendapatkan data.

#### Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 2. Jenis Kelamin  
Jenis Kelamin**

|       |             | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|-------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Laki - laki | 71               | 82.6           | 82.6                 | 82.6                      |
|       | Perempuan   | 15               | 17.4           | 17.4                 | 100.0                     |
|       | Total       | 86               | 100.0          | 100.0                |                           |

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 71 orang sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang.

#### Identitas Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 3.** Usia  
Usia

|       |             | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|-------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | 20-30 Tahun | 45               | 52.3           | 52.3                 | 52.3                      |
|       | 31-40 Tahun | 33               | 38.4           | 38.4                 | 90.7                      |
|       | 41-50 Tahun | 8                | 9.3            | 9.3                  | 100.0                     |
|       | Total       | 86               | 100.0          | 100.0                |                           |

Berdasarkan pada tabel 3 karyawan PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) yang berusia 20-30 tahun sebanyak 45 orang, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 33 orang, dan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 8 orang.

#### Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.** Pendidikan  
Pendidikan

|       |         | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | S1      | 24               | 27.9           | 27.9                 | 27.9                      |
|       | SMA/SMK | 62               | 72.1           | 72.1                 | 100.0                     |
|       | Total   | 86               | 100.0          | 100.0                |                           |

Berdasarkan hasil pada tabel 4 menunjukkan bahwa pendidikan pada karyawan PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) yang berpendidikan S1 sebanyak 24 orang, dan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 62 orang.

#### Identitas Responden Berdasarkan Jawaban Responden Kompetensi

**Tabel 5.** Kompetensi

| Indikator | Skor |     |    |     |    |      |    |      |    |      |      |  | Mean |
|-----------|------|-----|----|-----|----|------|----|------|----|------|------|--|------|
|           | STS  |     | TS |     | N  |      | S  |      | SS |      |      |  |      |
|           | f    | %   | f  | %   | f  | %    | f  | %    | f  | %    |      |  |      |
| X1.1      | 1    | 1,2 | 2  | 2,3 | 17 | 19,8 | 45 | 52,3 | 21 | 24,4 | 3,97 |  |      |
| X1.2      | 1    | 1,2 | 2  | 2,3 | 19 | 22,1 | 44 | 51,2 | 20 | 23,3 | 3,93 |  |      |
| X1.3      | 2    | 2,3 | 1  | 1,2 | 16 | 18,6 | 45 | 52,3 | 22 | 25,6 | 3,98 |  |      |

Jawaban rata-rata responden tertinggi pada indikator X1.3 menunjukkan bahwa antar karyawan mampu memberikan dorongan kepada sesama rekan kerja untuk mengkomunikasikan, menyelesaikan, dan mengkoordinasi masalah yang ada.

#### Disiplin

**Tabel 6.** Disiplin

| Indikator | Skor |  |    |  |   |  |   |  |    |  |  |  | Mean |
|-----------|------|--|----|--|---|--|---|--|----|--|--|--|------|
|           | STS  |  | TS |  | N |  | S |  | SS |  |  |  |      |

|      | f | %   | f | %   | f  | %    | f  | %    | f  | %    |      |
|------|---|-----|---|-----|----|------|----|------|----|------|------|
| X2.1 | 0 | 0   | 1 | 1,2 | 20 | 23,3 | 38 | 44,2 | 27 | 31,4 | 4,06 |
| X2.2 | 0 | 0   | 0 | 0   | 17 | 19,8 | 46 | 53,5 | 23 | 26,7 | 4,07 |
| X2.3 | 1 | 1,2 | 0 | 0   | 16 | 18,6 | 43 | 50,0 | 26 | 30,2 | 4,08 |
| X2.4 | 0 | 0   | 2 | 2,3 | 16 | 18,6 | 45 | 52,3 | 23 | 26,7 | 4,03 |

Menurut jawaban rata-rata responden tertinggi pada indikator X2.3 yang menunjukkan bahwa karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan sesuai standard dan selalui mematuhi peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan.

### Kenyamanan Lingkungan Kerja

**Tabel 7.** Kenyamanan Lingkungan Kerja

| Indikator | Skor |     |    |     |    |      |    |      |    |      | Mean |
|-----------|------|-----|----|-----|----|------|----|------|----|------|------|
|           | STS  |     | TS |     | N  |      | S  |      | SS |      |      |
|           | f    | %   | f  | %   | f  | %    | f  | %    | f  | %    |      |
| X3.1      | 1    | 1,2 | 2  | 2,3 | 19 | 22,1 | 42 | 48,8 | 22 | 25,6 | 3,95 |
| X3.2      | 1    | 1,2 | 2  | 2,3 | 19 | 22,1 | 48 | 55,8 | 16 | 18,6 | 3,88 |
| X3.3      | 2    | 2,3 | 2  | 2,3 | 17 | 19,8 | 45 | 52,3 | 20 | 23,3 | 3,92 |
| X3.4      | 2    | 2,3 | 5  | 5,8 | 18 | 20,9 | 41 | 47,7 | 20 | 23,3 | 3,84 |

Menurut jawaban rata-rata responden tertinggi pada indikator X3.1, menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja yang ada di perusahaan didukung dengan adanya fasilitas cahaya atau penerangan yang ada di tempat kerja sudah memadai.

### Turnover Intention

**Tabel 8.** Turnover Intention

| Indikator | Skor |     |    |     |    |      |    |      |    |      | Mean |
|-----------|------|-----|----|-----|----|------|----|------|----|------|------|
|           | STS  |     | TS |     | N  |      | S  |      | SS |      |      |
|           | f    | %   | f  | %   | f  | %    | f  | %    | f  | %    |      |
| Y1.1      | 1    | 1,2 | 3  | 3,5 | 14 | 16,3 | 47 | 54,7 | 21 | 24,4 | 3,98 |
| Y1.2      | 0    | 0   | 4  | 4,7 | 18 | 20,9 | 47 | 54,7 | 17 | 19,8 | 3,90 |
| Y1.3      | 2    | 2,3 | 3  | 3,5 | 16 | 18,6 | 52 | 60,5 | 13 | 15,1 | 3,83 |

Seperti yang ditunjukkan oleh jawaban rata-rata responden tertinggi pada indikator Y1.1, mayoritas karyawan menjawab bahwa karyawan berpikir untuk keluar dari PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP).

### Pengujian Kualitas Data

#### Uji Validitas

Pada distribusi r-tabel 86, korelasi moment pearson N = 86 dengan taraf signifikasi 5% ditemukan, dan r-tabel adalah 0,212.

**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 |
|                      | X3.1 | 0,764 | Valid |
| Kenyamanan           | X3.2 | 0,756 | Valid |
| Lingkungan           | X3.3 | 0,857 | Valid |
| Kerja (X3)           | X3.4 | 0,780 | Valid |
| <i>Turnover</i>      | Y1.1 | 0,659 | Valid |
| <i>Intention</i> (Y) | Y1.2 | 0,716 | Valid |
|                      | Y1.3 | 0,544 | 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

Jika nilai *Cronbach alpha* suatu variabel  $>$  0,60, maka variabel tersebut dianggap reliabel, begitupun sebaliknya jika nilai *Cronbach alpha*  $<$  0,60, maka variabel tersebut dianggap tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut :

**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   |
| <i>Turnover Intention</i> (Y)    | 0,727                | 0,60         | Reliabel   |

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.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Secara statistik, *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menguji normalitas. Jika angka signifikansi uji lebih dari 0,05, maka data berdistribusi normal, dan jika kurang dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

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

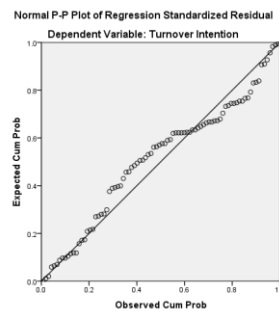
|  |                       | Unstandardized Residual |
|--|-----------------------|-------------------------|
| <i>N</i>                               |                       | 86                      |
| <i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i> | <i>Mean</i>           | .0000000                |
|  | <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 <sup>c</sup>       |

*a. Test distribution is Normal.*

*b. Calculated from data.*

*c. Lilliefors Significance Correction.*

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:



**Gambar 2.** 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.

### Uji Linieritas

Dalam penelitian ini, uji linearitas menggunakan taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hubungan antara variabel dianggap linear jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , jika nilai signifikansi  $> 0,05$  dianggap tidak linear.

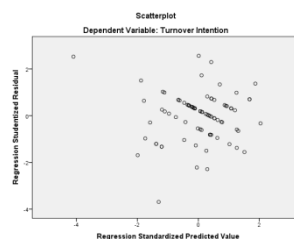
**Tabel 12.** Uji Linieritas

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

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas hanya terjadi dalam situasi di mana tidak ada pola yang jelas, misalnya, ketika titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



**Gambar 3.** Uji 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.

### Uji Multikolinearitas

Nilai toleransi yang lebih besar dari 0,01 atau sama dengan nilai VIF yang kurang dari 10 adalah nilai cutoff yang paling umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas.

**Tabel 13.** Uji Multikolinearitas

|       |                             | Coefficients <sup>a</sup> |       |
|-------|-----------------------------|---------------------------|-------|
| 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

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

Dalam penelitian ini, teknik *Durbin-Watson* digunakan untuk menguji autokorelasi. Menurut standar penelitian umum, tidak ada autokorelasi jika nilai yang diperoleh *Durbin-Watson* di bawah 5.

**Tabel 14.** Uji Autokorelasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .551 <sup>a</sup> | .304     | .278              | 1.297                      | 2.095         |

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Nilai *Durbin-Watson* 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.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 15.** Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

|       |                             | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model |                             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
|       |                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |                         |       |
| 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

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:

**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 %.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Apabila jumlah thitung lebih besar daripada ttabel, maka hipotesis satu (H1) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak; sebaliknya, jika jumlah thitung lebih rendah daripada ttabel, maka hipotesis nol (H0) ditolak. Hasil uji t adalah sebagai berikut :

**Tabel 16.** Hasil Uji t

|       |                             | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| Model |                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |                         |       |
| 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*.

### Uji R

Tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dihitung dengan uji R. Hasil pengujian uji R dapat dilihat di tabel berikut :

**Tabel 17.** Uji R

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .551 <sup>a</sup> | .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.

### Uji ( $R^2$ )

Kemampuan model regresi untuk menjelaskan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dihitung dengan uji R persegi. Hasil uji R square ditunjukkan dalam tabel berikut :

**Tabel 18.** Uji  $R^2$   
*Model Summary<sup>b</sup>*

| <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 <sup>a</sup> | .304            | .278                     | 1.297                             | 2.095                |

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

*b. Dependent Variable: Turnover Intention*

Hasil uji determinasi berganda ( $R^2$ ) 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.

## B. 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. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] dan [4] yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap *turnover intention*. 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. Keterampilan 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. Kontribusi indikator yang terbesar ada pada pernyataan karyawann mampu memberikan dorongan kepada sesama rekan kerja untuk mengkomunikasikan, menyelesaikan, dan mengkoordinasi masalah yang ada. Menurut pendapat para ahli kompetensi Kompetensi menjadi salah satu aspek penting yang mampu mempengaruhi *turnover intention*, sehingga karyawan harus memiliki kompetensi yang baik agar mampu bekerja maksimal sehingga tidak timbul keinginan untuk pindah.

### 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*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [7] dan [8] menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap *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. Kontribusi yang terbesar ada pada pernyataan karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan sesuai standard dan selalui mematuhi peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Menurut pendapat ahli Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang berasal dari faktor organisasi dan dapat mempengaruhi timbulnya *turnover intention* pada karyawan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasi, maka semakin besar pula kecenderungan atau intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.

### **H3 : Kenyamanan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP).**

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. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan [11] dan [12] bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. 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. Kontribusi terbesar ada pada pernyataan cahaya atau penerangan yang ada di tempat kerja atau di perusahaan sudah memadai. Menurut pendapat para ahli Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan memberikan kedekatan antar rekan kerja. Perusahaan hendaknya memberikan kenyamanan mendukung antara atasan dan bawahan agar dapat mendapatkan suasana kekeluargaan agar bisa mencapai tujuan, karena apabila lingkungan kerja tidak nyaman, tidak harmonis dapat menyebabkan *turnover intention*.

## **V. 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.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu dengan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial. Program studi Manajemen. Juga kepada perusahaan yang sudah membantu penelitian ini, serta orang tua yang selalu mensupport hingga penelitian ini dapat terselesaikan.

## **REFERENSI**

- [1] Zahroh, R. C, Desi T. K. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, Vol. 2 No. 4. 2023
- [2] 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.
- [3] 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.

- [4] 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.
- [5] 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>
- [6] 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
- [7] 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.
- [8] 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
- [9] Saruksuk, D., Magito., Didin H.P. Pengaruh Disiplin, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap *TurnOver* Karyawan. *Global : Jurnal Lentera BITEP*, Vol. 01 No. 01. 2023. <https://lenteranusa.id/>
- [10] Windayanti. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Z di Jabodetabek. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol. 1, No. 12. 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13143839>
- [11] Trisnadewi, Ni Kadek A., Ni Kadek M. A. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt Enam Tiga Sejahtera. *Jurnal Daya Saing*, Vol. IX, No. III. 2023.
- [12] 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.
- [13] Putra, I Dewa G. D., I Wayan M. U. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9, 2017.
- [14] Rizki, Siti N. A., Ratri W. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM). *e-Proceeding of Management*, Vol.10, No.2. 2023.
- [15] Siregar, Edison. *Riset Dan Seminar Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Bandung: Widina Media Utama. 2022.
- [16] Novarini, Ni Nyoman A., Ni Luh Putu A., I Wayan Sujana, Made I. P. Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Furamaxclusive Ocean Beach Seminyak Hotel. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 12 No.1. 2022.
- [17] Nurliawan, A. E., Wahyu W., Alfiana. Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi pada PT.Victory International Futures Malang). *Widyagama National Conference on Economics and Business*. 2022.
- [18] 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.
- [19] Idrus, Agustinus H.DP., Rosalendro E. N. Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan YANIIBS. 2016.
- [20] Antara, Putu C. W., I Made W., Rifqi N. F., I Made S. Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Klapa Resort. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 9, No. 1. 2024. Open Access: <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/akuntansi/>
- [21] Samosir, Erina Safitri., Wasiman. Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Excelitas Technologies Batam. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. 2023.
- [22] Hapsari, T. D., Istiqomah, I. & Damayanti, R. Analisa Faktor Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan konflik terhadap *Turnover* Karyawan Bagian Sewing PT. Solo Kawistara Garmino. *Edunomika*. 2020.
- [23] Akbar, Moch F., Rita T. Y., Suci P.L. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turn Over* Intentions Karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan PT. Primajasa). *Jurnal Rimba : Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 4. 2023. DOI : <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i3.278>
- [24] 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
- [25] 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>.

- [26] 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.yrpioku.com/index.php/msej>
- [27] Adinda, Triana. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Cv. Budi Gases Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, Vol. 3 No. 2. 2024.
- [28] 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
- [29] 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.
- [30] 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>
- [31] Pertiwi, Erwinda H., Rita T. Y., Mila K. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sollu Citra Muslim. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, Vol. 2 No. 3. 2024. DOI : <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.854>
- [32] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Penerbit Alfabeta.
- [33] Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Diponegoro.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*