



Similarity Report

Metadata

Title

Hasil Cek Plagiasi - Artikel Ilmiah Risma Septiani

Author(s)

perpustakaan umsida

Coordinator






pet

Organizational unit

Perpustakaan

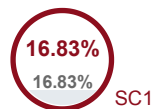
Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		0
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		78

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



25

The phrase length for the SC 2

5680

Length in words

41351

Length in characters

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	Color of the text
1	https://pdfs.semanticscholar.org/39ac/0913c60f5d39239ce9fdb40fe151a201aff1.pdf	33	0.58 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1524/10887/12273	31	0.55 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1524/10887/12273	28	0.49 %
4	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1524/10887/12273	27	0.48 %
5	https://www.yrpiyku.com/journal/index.php/msej/article/download/1684/1074	21	0.37 %
6	https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/8251/5295/	21	0.37 %

7	https://konsentrasi.upstegal.ac.id/index.php/Konsentrasi/article/download/18/14/	21	0.37 %
8	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1524/10887/12273	19	0.33 %
9	https://pdfs.semanticscholar.org/39ac/0913c60f5d39239ce9fdb40fe151a201aff1.pdf	19	0.33 %
10	https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/8251/5295/	19	0.33 %

from RefBooks database (1.69 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
Source: Paperity			
1	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Zaki Hammam, Marzolina Marzolina;	32 (3)	0.56 %
2	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang Abidin Ali Zaenal, Ading Sunarto;	20 (3)	0.35 %
3	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Mundiyanto Mundiyanto, Prasertyo Juniarto Rojo;	15 (2)	0.26 %
4	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MASYARAKAT TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN IKAN DI KABUPATEN KEPULAUAN YAPEN Agoeng Karyanto;	12 (1)	0.21 %
5	PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DIVISI PRODUKSI DAN MUTU PT. LEMBAH KARET PADANG Putri Rahma Okta, Afriyeni Afriyeni;	7 (1)	0.12 %
6	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI KALIMANTAN SELATAN rahmat mulyadi;	5 (1)	0.09 %
7	Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan di PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati Nurya Zulfa Dewi, Indiworo Rr. Hawik Ervina, Ira Setiawati;	5 (1)	0.09 %

from the home database (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
----	-------	---------------------------------------	--

from the Database Exchange Program (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
----	-------	---------------------------------------	--

from the Internet (15.14 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1524/10887/12273	166 (10)	2.92 %
2	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1142/1373	87 (9)	1.53 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4026/28508/32233	66 (7)	1.16 %
4	https://pdfs.semanticscholar.org/39ac/0913c60f5d39239ce9fdb40fe151a201aff1.pdf	57 (3)	1.00 %
5	https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/8251/5295/	50 (3)	0.88 %

6	https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/download/5575/3054	46 (6)	0.81 %
7	https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2018/B.211.18.0038/B.211.18.0038-07-BAB-IV-20220222055120.pdf	27 (2)	0.48 %
8	https://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/download/1684/1074	26 (2)	0.46 %
9	http://repository.umi.ac.id/6164/5/BAB%20IV.pdf	26 (3)	0.46 %
10	https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/download/3149/2393	25 (2)	0.44 %
11	https://journal.mercubuana.ac.id/index.php/jdm/article/download/10206/3960	25 (3)	0.44 %
12	https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/3989/3069	21 (2)	0.37 %
13	https://konsentrasi.upstegal.ac.id/index.php/Konsentrasi/article/download/18/14/	21 (1)	0.37 %
14	https://www.studocu.com/id/document/universitas-lambung-mangkurat/statistika/213853110-analisis-regresi-berganda/43152605	21 (2)	0.37 %
15	https://dspace.umkt.ac.id/bitstream/handle/463.2017/2294/Bab%202.pdf?sequence=3	20 (3)	0.35 %
16	http://repository.umi.ac.id/121/10/0019.01.44.2016%20LAMPIRAN.pdf	19 (2)	0.33 %
17	https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jies/article/download/18785/pdf	18 (2)	0.32 %
18	https://e-journal.potensi-utama.org/ojs/index.php/Accumulated/article/download/981/1419	16 (1)	0.28 %
19	https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/2149/1015	14 (2)	0.25 %
20	http://repositori.unsil.ac.id/8096/10/10.%20BAB%20III.pdf	14 (2)	0.25 %
21	https://jurnal.usk.ac.id/EKaPI/article/download/37461/20224	13 (1)	0.23 %
22	http://repository.umi.ac.id/5880/8/lampiran.pdf	13 (1)	0.23 %
23	https://123dok.com/article/uji-parsial-uji-statistik-analisis-regresi-linier-berganda.y4e12j9q	10 (1)	0.18 %
24	https://repository.unika.ac.id/16515/8/12.60.0176%20ARUM%20PRIZA%20PERMATASARI%20LAMPIRAN.pdf	10 (1)	0.18 %
25	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/396/398	10 (1)	0.18 %
26	https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/BUDGETING/article/download/10145/7467/	9 (1)	0.16 %
27	http://repository.umi.ac.id/5879/5/Bab%20IV.pdf	9 (1)	0.16 %
28	https://repository.radenfatah.ac.id/7713/4/Skripsi%20BAB%20IV.pdf	6 (1)	0.11 %
29	https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/download/4438/pdf	5 (1)	0.09 %
30	https://stiealwashiiyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/1237/641	5 (1)	0.09 %
31	http://journal.uyr.ac.id/index.php/JAB/article/download/280/227	5 (1)	0.09 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

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).

Abstrak : Studi ini mencakup jenis penelitian kuantitatif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Sampling incidental/accidental-seseorang yang bertemu dengan peneliti secara kebetulan atau tidak sengaja dapat dianggap sebagai sampel jika dianggap sesuai sebagai sumber data-digunakan dalam metode pengambilan sampel nonprobability. Penelitian ini memanfaatkan 600 orang di PT Indonesia Multi Colour Printing (IMCP). Rumus yang dibuat oleh Yamane, Isaac, dan Michael dapat digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang diambil dari populasi peneliti. Hasilnya adalah 86 sampel. Studi ini menggunakan **analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji R, dan uji R² menggunakan program SPSS.** Hasil penelitian ini menunjukkan **bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap** niat untuk meninggalkan pekerjaan; **disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap** niat untuk meninggalkan pekerjaan; dan kenyamanan tempat **kerja berpengaruh positif signifikan terhadap** niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin, Kenyamanan Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention.

Abstract : This research is a type of quantitative research. The data collection uses primary data, namely through questionnaires. The sampling technique uses nonprobability sampling. The sampling technique used is incidental / 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 (IMCP). Using the formula by Yamane and Isaac and Michael can be used to calculate the number of samples taken from the research population, so that the number of samples is 86 people. 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, and Turnover Intention.

1. PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mendukung, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Perputaran karyawan, juga dikenal sebagai turnover karyawan, adalah ketika seorang karyawan meninggalkan perusahaan dan digantikan oleh karyawan baru [1]. Namun, turnover intention adalah kecenderungan seorang karyawan atau tingkat kemungkinan mereka akan meninggalkan perusahaan. Tingkat turnover karyawan yang tinggi dapat merugikan perusahaan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (turnover intention) seringkali dikaitkan dengan kompetensi, disiplin, dan kenyamanan tempat kerja yang dirasakan karyawan.

Kompetensi adalah komponen yang menimbulkan keinginan untuk keluar atau keinginan untuk turnover. Kompetensi adalah atribut dasar yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan di tempat kerja [2]. Kompetensi adalah atribut yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan seseorang untuk mencapai hasil yang diharapkan. Jika seseorang tidak memiliki kompetensi yang tepat untuk pekerjaannya, hasilnya akan menurun [2]. Sebelumnya, penelitian oleh [3] dan [4] menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap tujuan perpindahan, tetapi penelitian oleh [5] menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap tujuan perpindahan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus bekerja dengan disiplin. Disiplin adalah sikap, tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi [6]. Disiplin kerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau lembaga pemerintah. Disiplin kerja yang baik membuat bisnis sulit mencapai hasil terbaik. Studi sebelumnya [7] dan [8] menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja berpengaruh terhadap tujuan turnover. Namun, penelitian sebelumnya [9] menemukan bahwa tingkat disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap tujuan turnover.

Rasa nyaman di tempat kerja adalah faktor tambahan yang menyebabkan keinginan untuk beralih. Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka [10]. Lingkungan kerja yang baik akan membuat perusahaan dan karyawannya merasa nyaman. Jika tidak, karyawan akan tidak nyaman karena mereka ingin dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik, memiliki teman sepekerjaan yang bisa dibicarakan atau berbicara tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi tujuan turnover [11] dan [12]. Namun, penelitian lain menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi tujuan turnover [13].

PT Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) adalah perusahaan yang bergerak di bidang kemasan, yang kemudian penulis mengambil judul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Kenyamanan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP)." 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 sampai ke tangan pelanggan terakhir.

PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) saat ini menghadapi masalah turnover intention, salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan. Seringkali, karyawan mencari pekerjaan cepat dan kemudian pindah ke perusahaan yang lebih baik. Dalam hal ini, perusahaan yang memiliki karyawan yang berkualitas mengalami kesulitan dan kerugian, tetapi karyawan tersebut pada akhirnya akan meninggalkan perusahaan. karena itu, perusahaan harus mengawasi sumber daya manusia mereka untuk menjaga kelangsungan hidup dan mengurangi tingkat turnover intention karyawan. **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, tingkat turnover karyawan PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) secara bulanan berfluktuasi dari tahun 2020 hingga

2023. Tingkat turnover tertinggi sebesar 13,30% terjadi pada tahun 2024, ketika 76 karyawan keluar. Karena PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) memiliki persentase turnover yang tinggi, penelitian sebelumnya [14] menemukan bahwa persentase turnover normal berkisar antara 5% dan 10% per tahun, dan tinggi apabila lebih dari 10%.

Karena setiap perusahaan menginginkan sifat komitmen dalam diri setiap karyawannya, turnover yang tinggi juga bisa disebabkan oleh kompetensi yang rendah. Semakin tinggi komitmen yang diberikan setiap karyawan kepada perusahaan, semakin besar dampak positif yang diberikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan. Peneliti menemukan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kompetensi yang kurang, seperti pengalaman, pendidikan, atau pelatihan. Akibatnya, jika tidak ada komitmen kerja yang sesuai, kinerja karyawan akan menurun, dan akhirnya karyawan akan meninggalkan perusahaan.

Kedisiplinan adalah hal yang sangat penting untuk menjaga turnover karyawan. Temuan menunjukkan bahwa banyak karyawan PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) terlambat, tidak mengikuti petunjuk yang telah diberikan, atau terlibat dalam masalah dengan rekan kerja. Dalam suatu organisasi bisnis, kedisiplinan sangat penting karena tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tingkat keterlambatan, izin, alpa, atau tanpa keterangan menunjukkan pelanggaran disiplin terhadap kepatuhan jam kerja, seperti yang terlihat di PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP). Namun, setiap pekerja memiliki tujuan untuk dicapai. Pegawai melakukan berbagai pelanggaran kedisiplin, termasuk ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa), jumlah keterlambatan, dan ijin.

Jika lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja, hal itu dapat menyebabkan masalah dengan rekan kerja, ketidaknyamanan dengan lingkungan kerja, atau kurangnya kepuasan dari pekerjaan, sehingga karyawan tidak merasa betah dalam bekerja. Faktor-faktor yang berkaitan dengan kemampuan manusia atau karyawan termasuk temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, hubungan karyawan satu sama lain, dan hubungan atasan-karyawan. Jika karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja mereka, mereka mungkin ingin pindah ke tempat kerja lain dengan harapan memiliki lingkungan kerja yang lebih baik. Untuk menjaga stabilitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi tingkat turnover karyawan yang lebih tinggi.

Peneliti menemukan perbedaan penelitian antara temuan jurnal dan peristiwa dengan menggunakan gap bukti [15]. Fakta umum yang sudah biasa digunakan untuk mengukur perbedaan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teori yang tidak memiliki bukti. Peneliti menemukan, sesuai dengan definisi evidence gap, bahwa temuan penelitian sebelumnya berbeda dan tidak konsisten. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah kompetensi, disiplin kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Jadi, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Kenyamanan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP)" adalah judul yang akan dipilih.

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

Pertanyaan Penelitian:

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

2. LITERATURE REVIEW

Literature Review

Kompetensi

Kompetensi menunjukkan keterampilan yang digunakan untuk meningkatkan manfaat yang disepakati. Dengan demikian, kompetensi adalah **kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didukung oleh keterampilan dan pengetahuan** yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut [16]. Ketika kompetensi diukur, itu menunjukkan seberapa baik seseorang memiliki kemampuan untuk memenuhi syarat pekerjaan di perusahaan dengan baik [17]. Kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan disebut kompetensi [18]. Menurut [17], kompetensi dapat dinilai dengan menggunakan indikator berikut:

1. Pengetahuan

Seseorang memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk belajar lebih banyak lagi.

2. Keterampilan

Seseorang memiliki kemampuan atau keahlian untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, terutama setelah dilatih.

3. Konsep Diri

Konsep diri adalah inti dari kepribadian dan kepribadian seseorang.

Disiplin

disiplin merupakan perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen mereka terhadap aturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku [19].

Seorang karyawan dianggap memiliki disiplin kerja yang tinggi jika dia disiplin, konsisten, dan taat asas saat mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, kebijakan, dan arahan perusahaan tempat mereka bekerja. Sebagaimana dinyatakan dalam [21], beberapa indikator yang menunjukkan tingkat disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Absensi

Catatan kehadiran yang mencatat berapa lama setiap karyawan berada di tempat kerja.

2. Tanggung jawab

Pandangan yang dimiliki seorang pegawai tentang tugas yang telah diberikan kepadanya.

3. Ketaatan pada standar dan peraturan kerja

Seorang pekerja selalu mematuhi standar dan peraturan kerja saat melakukan tugas yang diberikan.

4. Etika Kerja

Kemampuan untuk mengikuti standar kerja yang konsisten.

Kenyamanan Lingkungan Kerja

Semua hal yang ada di tempat kerja seorang pekerja dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, seperti suhu, kelembaban,

ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan cukupnya perlengkapan kerja [22]. Proses produksi perusahaan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi mereka yang bekerja di sana terkena dampak langsung dari proses tersebut. Tempat kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja, tetapi tempat kerja yang tidak nyaman dapat menurunkannya. Lingkungan kerja terdiri dari berbagai fasilitas yang membantu berbagai kelompok mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan [23]. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja secara individu maupun bersama-sama, dengan semua peralatan dan perlengkapan yang mereka miliki, dan cara mereka melakukan tugas mereka [24]. Menurut [25], indikator-indikator berikut digunakan untuk menilai lingkungan kerja:

1. Pencahayaan di tempat kerja.

Pencahayaan yang baik sangat penting untuk keselamatan dan efisiensi karyawan. Oleh karena itu, untuk menjamin lingkungan kerja yang aman dan produktif, pencahayaan yang cukup terang tetapi tidak terlalu terang diperlukan.

2. Kebisingan di lingkungan tempat kerja

Kebisingan, atau suara yang tidak diinginkan oleh telinga, adalah salah satu jenis polusi yang memerlukan perhatian ahli. Disarankan untuk menghindari suara bising karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi.

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 kesadaran dan keinginan untuk melepaskan keinginan individu demi kepentingan bersama

Turnover Intention

Keinginan untuk pindah adalah keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain dengan asumsi bahwa mereka mungkin menemukan pekerjaan yang bagus di tempat lain [26]. Di suatu organisasi, turnover intention sangat penting, dan dampaknya sangat merugikan karena setiap kali karyawan mengundurkan diri, organisasi harus mengeluarkan biaya untuk merekrut, memilih, dan mendidik karyawan baru. Turnover intention adalah tingkat kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela atau tidak sukarela sebagai akibat dari pekerjaan yang tidak menarik atau ketersediaan pekerjaan alternatif [27]. Turnover intention juga merupakan persepsi subjektif karyawan tentang keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini untuk mencari pekerjaan baru [28]. Untuk menghitung niat penjualan, indikator berikut digunakan, menurut [29]:

1. Pikiran untuk keluar

Ketika sebuah perusahaan merasa tidak nyaman, karyawan mungkin berpikir untuk keluar.

2. Ingin mencari kerja lain

Karena perusahaan tidak memenuhi kebutuhan karyawan mereka, karyawan ingin mencari pekerjaan lain.

3. Ingin berpindah perusahaan

Karena perusahaan tidak memenuhi kebutuhan karyawan mereka, mereka mungkin mencari pekerjaan lain.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antara Kompetensi Dengan Turnover Intention

Kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan seseorang untuk mencapai hasil yang diharapkan; jika tidak memiliki kompetensi yang sesuai, kinerja karyawan akan menurun, yang pada gilirannya akan menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan [2]. Kompetensi adalah salah satu komponen penting yang mampu mempengaruhi keinginan untuk mengalihkan karyawan [17].

Hubungan Antara Disiplin Dengan Turnover Intention

Jika seorang karyawan berperilaku tidak disiplin dan melanggar peraturan perusahaan, itu menunjukkan bahwa dia memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan atau mencari pekerjaan baru [8]. Salah satu elemen penting dari faktor organisasi adalah disiplin kerja, yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasi, semakin besar kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaan mereka [30].

Hubungan Antara Kenyamanan Lingkungan Kerja Dengan Turnover Intention

Lingkungan kerja adalah bagian penting dari bagaimana karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik tentunya mendorong karyawan untuk tetap di perusahaan, tetapi lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak nyaman akan membuat karyawan lebih cenderung berpindah, yang berarti tingkat turnover yang lebih tinggi [27]. Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan membuat rekan kerja dekat satu sama lain. Perusahaan harus memberikan kenyamanan untuk mendukung atasan dan bawahan dalam mencapai suasana kerja keluarga untuk mencapai tujuan, karena lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak harmonis dapat menyebabkan turnover [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 mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang variabel penelitian ini sehingga pengukuran menjadi lebih mudah. Kompetensi (X1), Disiplin (X2), dan Kenyamanan Lingkungan Kerja (X3) adalah tiga variabel independen dalam penelitian ini. Turnover Intention (Y) adalah satu lagi variabel dependen.

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 agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesediaan dalam mentaati semua peraturan** perusahaan [19].

Menurut [21], indikator disiplin kerja:

1. Absensi

Catatan kehadiran yang digunakan untuk mencatat berapa lama setiap karyawan berada di tempat kerja.

2. Tanggung jawab

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 semua yang ada di sekitar perusahaan termasuk fasilitas yang didapat [22]. 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.

2. Kebisingan.

Kebisingan, yaitu suara yang tidak enak didengar oleh telinga. Bekerja membutuhkan konsentrasi, suara bising yang sebaiknya dihindari

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

2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain

3. Memiliki keinginan yang kuat untuk berpindah perusahaan

3. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Empat variabel utama dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1), disiplin (X2), dan kenyamanan lingkungan kerja (X3), dengan tujuan turnover (Y). Data primer dari kuisioner dan data sekunder dari penelitian sebelumnya digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Variabel penelitian ini, skala likert digunakan untuk menilai pendapat, sikap, dan persepsi setiap individu atau sekelompok orang tentang fenomena yang dibahas. Untuk masing-masing variabel, peneliti memberikan responden lima pilihan jawaban, dinilai dari satu hingga lima. Penelitian ini memanfaatkan 600 orang di PT Indonesia Multi Colour Printing (IMCP).

Jika seseorang dianggap sesuai sebagai sumber data dalam pendekatan pengambilan sampel incidental/accidental, orang yang bertemu dengan peneliti secara kebetulan atau tidak sengaja dapat dianggap sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari populasi peneliti dapat dihitung dengan rumus yang diusulkan oleh Yamane, Isaac, dan Michael [32] :

$n =$

Dimana :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : standart error (10%)

Sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebanyak 10 %.

$n = = = = 85,71 = 86$

Maka, **sampel** dalam penelitian ini **sebanyak 86 responden.**

Selanjutnya, **data akan diuji untuk validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji R, dan uji R2** [33]. Ini akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan sebuah kuisioner dalam indikator untuk mengumpulkan data; uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas data kuisioner, dan uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi

Y1.20 0 4 4,7 18 20,9 47 54,7 17 19,8 3,90
 Y1.32 2,3 3 3,5 16 18,6 52 60,5 13 15,1 3,83

Seperti yang ditunjukkan 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							
	X 2.2	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
Turnover Intention (Y)	Y1.1	0,659	Valid								
	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

Hasil pegujian 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
Turnover Intention (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

Tabel 11. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual

N	86
Normal Parameters, b Mean	.000000 Std. Deviation 1.27393565
Most Extreme Differences Absolute	.107
Positive	.100 Negative -.107
Test Statistic	.107
Asymp. Sig. (2-tailed)	.017c

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.

Gambar 1. 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	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	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 2. Uji Heterokedastisitas

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**

Coefficientsa

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.** Yang artinya **tidak terjadi gejala multikolonieritas. Uji Autokorelasi.**

Uji Autokorelasi
 Dalam penelitian ini, teknik Durbin-Watson digunakan untuk menguji **autokorelasi. Tabel 14. Uji Autokorelasi Model Summary Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate Durbin-Watson 1**

.551a .304 .278 1.297 2.095
a. Predictors: (Constant), Kenyamanan Lingkungan Kerja, Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Analisis Regresi Linier Berganda

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

Coefficientsa

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	.025	.645	2.279	.025	.645	1.550
Disiplin	.151	.065	.215	.023	.985	2.319	.023	.985	1.015
Kenyamanan Lingkungan Kerja	.159	.065	.279	.017	.646	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: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ $Y = 4,473 + 0,194 X_1 + 0,151 X_2 + 0,159 X_3 + e$ 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

Hasil uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji t **Coefficientsa 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	.025	.645
Disiplin	.151	.065	.215	.023	.985
Kenyamanan Lingkungan Kerja	.159	.065	.279	.017	.646

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5% (0,05) dan tingkat kebebasan k = 3 dan $df = n - k - 1$ ($86 - 3 - 1 = 82$), 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 Tabel 17. Uji R Model Summary Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate Durbin-Watson

1 .551a .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 (R2)

Hasil uji R square ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 18. Uji R2

Model Summary

Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate Durbin-Watson

1 .551a .304 .278 1.297 2.095

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil **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.

2. Pembahasan

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

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. Kontribusi indikator yang terbesar ada pada pernyataan karyawan 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).

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 selalu 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).

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. Penelitian ini sama dengan yang** **dilakukan** [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 kesadran 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.

5. **Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi yang diuraikan, dapat disimpulkan bahwa: 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.**

2. Disiplin berpengaruh terhadap 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 terhadap turnover intention. Kenyamanan lingkungan kerja di perusahaan akan mengurangi karyawan untuk berpindah perusahaan, karena suasana kerja yang mendukung dapat menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat mengurangi keinginan untuk keluar.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti berterimakasih 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.