



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 449-461)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TINGKAT TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT BATARA KARYA JAYA CIKANDE

Zulfahmi¹, Anak Agung Gede Darma Jata²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Kota Serang, Indonesia^{1,2}

Email : zulfaahmi84@gmail.com¹, dosen02933@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di PT Batara Karya Jaya Cikande. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 51 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh melalui observasi dan dokumentasi data perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan t hitung 23,238 dan Sig. < 0,001. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan t hitung 7,438 dan Sig. < 0,001. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan persamaan $Y = 5,524 + 0,844X_1 + 0,132X_2$, F hitung 295,802 dan Sig. < 0,001. Nilai R^2 sebesar 0,925 menunjukkan bahwa 92,5% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan 7,5% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Kata Kunci: “Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; *Turnover Intention*; Manajemen SDM.”

Article History

Received: 27 Agustus 2026

Reviewed: 30 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under
a [Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International
License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership style and work environment on employee turnover intention at PT Batara Karya Jaya. The study employed a quantitative approach using an associative method. The population consisted of 51 employees, all of whom were included as the research sample. Primary data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire, while secondary data were obtained through observation and company documentation. Data were analyzed using IBM SPSS Statistics 27 through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, correlation, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results showed that leadership style had a positive and significant effect on turnover intention, with a t-count of 23.238 and Sig. < 0.001. The work environment also had a positive and significant effect on turnover intention, with a t-count of 7.438 and Sig. < 0.001. Simultaneously, leadership style and work environment significantly affected turnover intention, with the regression equation $Y = 5.524 + 0.844X_1 + 0.132X_2$, F-count of 295.802, and Sig. < 0.001. The R^2 value of 0.925 indicates that 92.5% of the variation in turnover intention can be explained by leadership style and work environment, while the remaining 7.5% is explained by other factors outside the model.

Keywords: “Leadership Style; Work Environment; Turnover Intention; Human Resource Management.”

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia. PT Batara Karya Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan infrastruktur. Perusahaan menangani pekerjaan pembangunan, penyediaan alat berat, serta dukungan teknis dan berupaya menjaga ketepatan waktu, keselamatan kerja, kualitas hasil, serta pengembangan kompetensi tenaga kerja.

Sumber daya manusia menjadi aset penting karena karyawan merupakan pelaksana aktivitas operasional sekaligus unsur yang menentukan keberlangsungan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks tersebut, gaya kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memengaruhi, membimbing, dan mengendalikan bawahan. Sutrisno (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan menggambarkan pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam mengarahkan dan mengelola orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan kenyamanan dan keberlangsungan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur melalui sirkulasi

udara atau ventilasi, kebisingan, keamanan dan keselamatan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta hubungan dengan atasan.

Permasalahan *turnover intention* di PT Batara Karya Jaya tercermin dari data karyawan keluar periode 2020-2024. Jumlah karyawan yang keluar meningkat dari 4 orang pada 2020 menjadi 9 orang pada 2024. Pada 2022 tercatat 8 karyawan keluar dan pada 2024 mencapai 9 karyawan dari 66 karyawan. Sebagian besar karyawan yang keluar disebabkan oleh keputusan mengundurkan diri, sehingga kondisi tersebut menjadi indikasi yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Tabel 1. Data Karyawan Keluar PT Batara Karya Jaya Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Resign	Kontrak Berakhir	PHK	Pensiun
2020	58	4	2	1	1	0
2021	60	5	3	1	1	0
2022	62	8	5	1	1	1
2023	64	7	4	1	1	1
2024	66	9	6	1	1	1

Sumber: HRD PT Batara Karya Jaya.

Selain data aktual tersebut, penilaian gaya kepemimpinan menunjukkan penurunan nilai rata-rata dari 63,5 pada 2020 menjadi 59,8 pada 2024, sedangkan penilaian lingkungan kerja fisik meningkat dari 57,8 menjadi 62,8. Hasil pengukuran *turnover intention* juga bersifat fluktuatif, dengan rata-rata 78 pada 2022 dan 81,5 pada 2023 yang berada pada kategori setuju. Fenomena tersebut memperkuat relevansi pengujian hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Tabel 2. Rangkuman Penilaian Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention*

Variabel	Tahun	Nilai Rata-rata	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2020	63,5	Nilai awal
Gaya Kepemimpinan	2024	59,8	Mengalami penurunan
Lingkungan Kerja Fisik	2020	57,8	Nilai awal
Lingkungan Kerja Fisik	2024	62,8	Mengalami peningkatan
<i>Turnover Intention</i>	2022	78,0	Kategori Setuju
<i>Turnover Intention</i>	2023	81,5	Kategori Setuju

Sumber: Data hasil penelitian PT Batara Karya Jaya, diolah peneliti.

Penelitian terdahulu dalam skripsi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan *turnover intention*. Salfadila et al. (2022) menemukan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*.

Clarecia dan Wijaya (2025) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sitorus dan Martono (2024) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan karakteristik organisasi dan objek penelitian memberikan ruang empiris untuk menguji kembali hubungan tersebut pada PT Batara Karya Jaya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen merupakan proses sistematis dan integratif dalam mengoptimalkan sumber daya organisasi melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan atau penggerakan, serta pengawasan guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sutrisno (2020) menekankan manajemen sebagai proses pengelolaan seluruh sumber daya organisasi, sedangkan Robbins dan Coulter (2016) menitikberatkan pada proses koordinasi kegiatan kerja melalui orang lain. George R. Terry dalam Hasibuan (2017) melengkapi perspektif tersebut dengan menempatkan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan sebagai rangkaian proses fundamental dalam mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dengan demikian, manajemen memiliki kedudukan strategis dalam mengorkestrasi sumber daya organisasi, khususnya sumber daya manusia, melalui praktik kepemimpinan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan pengelolaan aktivitas kerja secara terarah untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia sebagai aset strategis organisasi. Sutrisno (2020) menempatkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai bagian penting dalam memastikan individu dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *turnover intention* merupakan aspek yang relevan dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan pengalaman kerja dan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan manifestasi dari pola perilaku dan karakteristik seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, serta membangun hubungan kerja dengan bawahan guna mengorkestrasi aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. (Agung Gede Darma Jata, Triana, & Kamaludin, 2024) Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pemimpin perlu melakukan serangkaian kegiatan diantaranya adalah mengarahkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi yang dipimpinnya, dengan kata lain tercapai atau tidak tujuan suatu organisasi sangat tergantung pada pimpinannya.

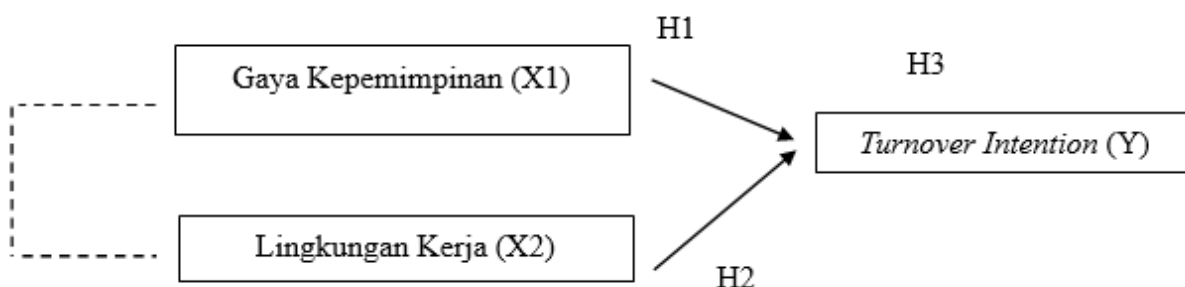
Kartono (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tercermin melalui sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain serta kemampuannya memengaruhi bawahan untuk membangun kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Secara konseptual, gaya kepemimpinan merupakan salah satu instrumen manajerial yang memiliki implikasi terhadap pembentukan iklim hubungan kerja, persepsi karyawan terhadap organisasi, dan respons psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, efektivitas pola kepemimpinan menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dan mempertahankan keberlangsungan tenaga kerja dalam organisasi.

Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan konfigurasi kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang memiliki implikasi terhadap kenyamanan, keamanan, interaksi, dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Mangkunegara (2017) memandang lingkungan kerja sebagai keseluruhan kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja memiliki kedudukan strategis karena kondisi organisasional yang terbentuk dapat memengaruhi pengalaman kerja dan keberlangsungan hubungan karyawan dengan organisasi. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dioperasionalkan melalui indikator sirkulasi udara atau ventilasi, kebisingan, keamanan dan keselamatan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta hubungan dengan atasan.

Teori *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan manifestasi dari kecenderungan psikologis individu untuk mengakhiri keterikatannya dengan organisasi, yang tercermin melalui rangkaian proses mulai dari munculnya pikiran untuk berhenti hingga terbentuknya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Sismawati dan Lataruva (2020) mengidentifikasi *turnover intention* melalui keinginan berhenti dari pekerjaan, pikiran untuk meninggalkan perusahaan, pencarian informasi lowongan pekerjaan, pemeriksaan lowongan di luar perusahaan, keinginan kuat untuk berhenti, serta pertimbangan waktu untuk mengundurkan diri. Oleh karena itu, *turnover intention* menjadi salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat merefleksikan kecenderungan keberlangsungan tenaga kerja dalam organisasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Perumusan Hipotesis

Hipotesis Pertama (H_1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, seperti kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional, dapat memengaruhi kondisi dan perilaku karyawan dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan mendorong karyawan untuk memiliki keinginan meninggalkan perusahaan. Semakin kuat pengaruh gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di PT Batara Karya Jaya.

Hipotesis Kedua (H_2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti sirkulasi udara atau ventilasi, tingkat kebisingan, keamanan dan keselamatan kerja, hubungan antar rekan kerja,

serta hubungan dengan atasan, dapat mendukung kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan serta mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Semakin besar pengaruh lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di PT Batara Karya Jaya.

Hipotesis Ketiga (H_3) Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan faktor yang dapat memengaruhi munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang kurang sesuai disertai dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menciptakan kondisi yang kurang nyaman bagi karyawan dan meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Semakin kuat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian terdahulu dalam skripsi juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di PT Batara Karya Jaya. Hasil penelitian dalam skripsimu juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan tipologi asosiatif untuk menguji pengaruh antarvariabel secara empiris. Pendekatan tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran objektif mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui analisis statistik. Fokus penelitian diarahkan pada gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen yang diprediksi memengaruhi Tingkat *turnover intention* karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan pada PT Batara Karya Jaya Cikande, dengan populasi penelitian sebanyak 51 karyawan. Karena seluruh anggota populasi dapat dijangkau, penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (*sensus*), sehingga seluruh 51 karyawan ditetapkan sebagai responden penelitian.

Struktur operasionalisasi variabel diformulasikan berdasarkan indikator masing-masing konstruk penelitian. Data primer dihimpun melalui kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi internal perusahaan.

Arsitektur analisis data menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, instrumen penelitian terlebih dahulu dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Kelayakan model selanjutnya dianalisis melalui uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah prasyarat analisis terpenuhi, dilakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t secara parsial dan uji F secara simultan, sedangkan kekuatan hubungan dan kemampuan variabel gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja dianalisis melalui koefisien korelasi dan koefisien determinasi (R^2). Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel 5%	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (x ¹)	X1.1	0,671	0,275	Valid
	X1.2	0,607	0,275	Valid
	X1.3	0,651	0,275	Valid
	X1.4	0,416	0,275	Valid
	X1.5	0,479	0,275	Valid
	X1.6	0,486	0,275	Valid
	X1.7	0,419	0,275	Valid
	X1.8	0,421	0,275	Valid
	X1.9	0,372	0,275	Valid
	X1.10	0,528	0,275	Valid
	X1.11	0,607	0,275	Valid
	X1.12	0,701	0,275	Valid
Lingkungan Kerja (x ²)	X2.1	0,608	0,275	Valid
	X2.2	0,776	0,275	Valid
	X2.3	0,592	0,275	Valid
	X2.4	0,698	0,275	Valid
	X2.5	0,723	0,275	Valid
	X2.6	0,677	0,275	Valid
	X2.7	0,490	0,275	Valid
	X2.8	0,390	0,275	Valid
	X2.9	0,394	0,275	Valid
	X2.10	0,423	0,275	Valid
Turnover Intention (y)	Y.1	0,568	0,275	Valid
	Y.2	0,655	0,275	Valid
	Y.3	0,517	0,275	Valid
	Y.4	0,521	0,275	Valid
	Y.5	0,429	0,275	Valid

	Y.6	0,456	0,275	Valid
	Y.7	0,519	0,275	Valid
	Y.8	0,456	0,275	Valid
	Y.9	0,571	0,275	Valid
	Y.10	0,521	0,275	Valid
	Y.11	0,514	0,275	Valid
	Y.12	0,635	0,275	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2026

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *turnover intention* karyawan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (rhitung) yang lebih besar dibandingkan dengan rtabel pada taraf signifikansi 5% (0,275). Dengan demikian, setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,763	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,767	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i> Karyawan	0,748	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2026

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa seluruh item pengukuran dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *turnover intention* karyawan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64283369
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.067
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.361
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.349
		.373

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai Monte Carlo Sig sebesar 0,361. Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model penelitian ini telah memenuhi asumsi distribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

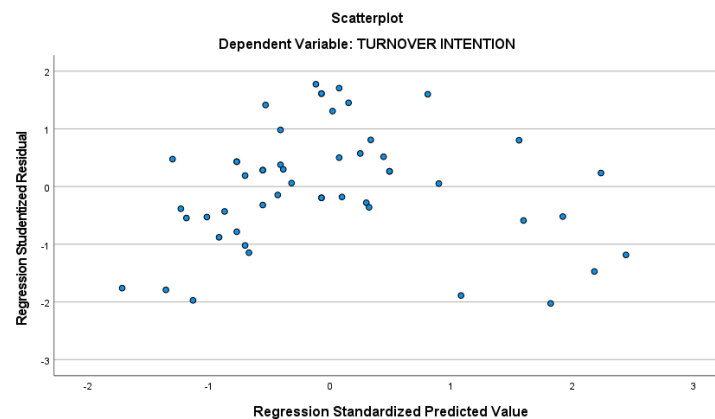
Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.524	1.426		3.874	<,001		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.844	.053	.871	15.888	<,001	.520	1.922
	LINGKUNGAN KERJA	.132	.058	.125	2.282	.027	.520	1.922

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2026

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 0,520, artinya nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,922, artinya kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data olahan SPSS 27, 2026

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan scatterplot karena metode ini dapat mengidentifikasi ada atau tidaknya pola tertentu pada penyebaran titik-titik residual. Jika titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS, dapat dilihat bahwa model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi klasik untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	5.524	1.426	3.874	<,001
	GAYA KEPEMIMPINAN	.844	.053	.871	<,001
	LINGKUNGAN KERJA	.132	.058	.125	.027

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,524 + 0,844 X_1 + 0,132 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 5,524 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai nol, maka tingkat *turnover intention* karyawan (Y) memiliki nilai dasar sebesar 5,524. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (β_1) sebesar 0,844 menunjukkan adanya pengaruh positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan sebesar 0,844 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tetap. Demikian pula, koefisien regresi Lingkungan Kerja (β_2) sebesar 0,132 menunjukkan pengaruh positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan *turnover intention* karyawan sebesar 0,132 satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan tetap.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 15,888 dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Selanjutnya, Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,282 dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1663.212	2	831.606	295.802	<.001 ^b
	Residual	134.945	48	2.811		
	Total	1798.157	50			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2026

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa $F_{hitung} (295,802) > F_{tabel} (3,20)$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu Sig. $< 0,001$. Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* karyawan (Y) di PT Batara Karya Jaya Cikande.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 23,238 > t tabel sebesar 2,010 dengan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki keterkaitan positif dengan Tingkat *Turnover Intention* Karyawan pada PT Batara Karya Jaya. Secara empiris, kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan mencapai 91,7%, sedangkan 8,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan memiliki keterkaitan dengan tinggi rendahnya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat, khususnya dalam pengambilan keputusan, komunikasi, pemberian motivasi, pengendalian bawahan, tanggung jawab, dan pengendalian emosional, dapat memengaruhi kondisi kerja serta kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Salfadila et al. (2022) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan situasional terhadap niat mengundurkan diri (*turnover intention*) pada karyawan Kantor Pusat PT Bumitama Gunajaya Agro, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 7,438 > t tabel sebesar 2,010 dengan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki keterkaitan positif dengan Tingkat *Turnover Intention* Karyawan pada PT Batara Karya Jaya. Kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan sebesar 53%, sedangkan 47% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Secara empiris, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, hubungan sosial, serta kondisi psikologis karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang mencakup sirkulasi udara, kebisingan, keamanan dan keselamatan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta hubungan dengan atasan dapat berkaitan dengan tinggi rendahnya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Clarecia & Wijaya (2025) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Roti Indonesia, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Eksaminasi empiris menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Batara Karya Jaya Cikande. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 23,238 > 2,010 dan signifikansi < 0,001, dengan kontribusi sebesar 91,7%. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 7,438 > 2,010 dan signifikansi < 0,001, dengan kontribusi sebesar 53%.

Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, ditunjukkan oleh nilai F hitung 295,802 > 3,19 dan signifikansi < 0,001. Model menghasilkan persamaan $Y = 5,524 + 0,844X_1 + 0,132X_2$, dengan $R^2 = 0,925$, sehingga 92,5% variasi *turnover*

intention dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan 7,5% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Secara teoritis, temuan ini menegaskan bahwa *turnover intention* merupakan fenomena yang tidak semata-mata terbentuk dari pertimbangan individual, tetapi juga dari kualitas relasi kepemimpinan dan kondisi lingkungan organisasi. Kepemimpinan berperan sebagai sumber daya relasional yang dapat membentuk persepsi dukungan, kejelasan arahan, dan keterikatan karyawan, sedangkan lingkungan kerja merepresentasikan kondisi organisasional yang memengaruhi kenyamanan dan keberlangsungan hubungan kerja. Literatur juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menjelaskan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Implikasinya, PT Batara Karya Jaya perlu memprioritaskan perbaikan kualitas pengambilan keputusan pimpinan dan revitalisasi kondisi lingkungan kerja, khususnya aspek sirkulasi udara yang memperoleh penilaian relatif rendah. Strategi tersebut penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sekaligus menekan kecenderungan *turnover intention*.

Bagi penelitian selanjutnya, model dapat diperluas dengan memasukkan determinan lain, karena masih terdapat 7,5% variasi *turnover intention* yang belum dijelaskan oleh model penelitian.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Zanafra Publishing.
- Agung Gede Darma Jata, A., Triana, H., & Kamaludin. (2024). ProBisnis : Jurnal Manajemen Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri , Tbk Divisi e-Channel, 15(6), 231-241.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
- Clarecia, S., & Wijaya, S. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Roti Indonesia. Vol. 2(2).
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* (studi pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). Vol. 5(2).
- Falakhiah, F. (2024). Pengaruh stres kerja, persepsi kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada PT. BPR BKK Demak (Perseroda) Kabupaten Demak. Vol. 2(2).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irfana, T. B., Dismarani, A. O., & Diana, T. B. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tayoh Sarana Sukses. Vol. 2(2).
- Kambuaya, et al. (2019). Uji t dalam analisis regresi linier berganda.
- Krismoko, Suhartono, Soekotjo, S., & Lestari, S. D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT BFI Finance Indonesia. Vol. 3(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Ningtyas, D. L., & Liana, L. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan BPR Arto Moro Kota Semarang. Vol. 7(4).

- Paramita, L. (2017). Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono.
- Rasjid, E., & Putri, E. L. (2021). Pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* di PT Harapan Solusi Utama. Vol. 11(1).
- Setiyarti, T., Widiyastiti, N. M., Wijayanthi, I. A. T., & Sundari, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* di PT Baliyoni. Jurnal Forum Manajemen, 15(2).
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Diponegoro Journal of Management, 9(2).
- Sitorus, I. P. S., & Martono, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT Biggy Cemerlang Jakarta Utara. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 3(2).
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Wahyuni, W., Kusuma, K. A., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). Peran kepemimpinan, job insecurity, dan stres kerja terhadap *turnover intention*. ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(7), 2764-2777. <https://doi.org/10.56799/jim.v2i7.1736>
- Wangko, T. G., Dotulong, L. O. H., & Tawas, H. N. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui burnout sebagai variabel intervening pada Bank BRI Unit Langowan. Jurnal EMBA, 14(2).