

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kanvill Berkah Abadi)

Muhammad Shoikhul Ghomam¹

Budi Wahono²

M. Cholid Mawardi³

Email: muhammadshoikhulghomam@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style, work environment, and work-life balance on turnover intention among employees of PT. Kanvill Berkah Abadi. Data was collected through a questionnaire survey filled out by 68 employees. The data analysis used multiple linear regression. The results of the study show that leadership style, work environment, and work-life balance have a significant influence on turnover intention. Leadership style and work environment negatively influence turnover intention, while work-life balance has a positive effect. The study concludes by emphasizing the importance of effective leadership, creating a conducive work environment, and maintaining a balance between work and personal life to reduce turnover intention.

Keyword: *Leadership Style, Work Environment, Work Life Balance, Turnover Intention.*

Pendahuluan

Perubahan yang cepat dan kompleks dalam dunia bisnis saat ini memaksa perusahaan untuk terus beradaptasi agar tetap kompetitif. Hal ini juga berlaku untuk perusahaan dalam sektor *food and beverage*, di mana sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada kualitas produk atau layanan, tetapi juga pada kualitas karyawan. Karyawan yang berdedikasi, profesional, dan loyal berperan besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk berpindah kerja. Masalah ini dapat mempengaruhi kontinuitas operasional dan produktivitas perusahaan secara negatif.

Turnover intention biasanya terjadi karena kegagalan organisasi dalam mengelola perilaku karyawan dengan baik (Ahsani et al., 2020). Unawekla (2021) menyoroti bahwa tingkat niat berpindah (*turnover intention*) karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *work-life balance*, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Fayyazi & Aslani (2015) mengemukakan bahwa *work-life balance*, memiliki hubungan yang signifikan dengan niat berpindah karyawan. Pentingnya penanganan masalah *work-life balance* untuk mempertahankan karyawan juga ditegaskan dalam penelitian Kerdipitak & Jermisittiparsert (2020) yang menyoroti bahwa penanganan masalah ini memiliki peran krusial dalam mengurangi niat berpindah karyawan. Robbins & Judge (2018) berpendapat bahwa seorang pemimpin yang efektif dalam gaya kepemimpinannya harus menunjukkan kedekatan dengan karyawan melalui perhatian individual. Ini berarti pemimpin selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan mereka secara personal, serta mendorong karyawan untuk lebih teliti dalam mengenali kemampuan rekan kerja mereka, sambil mengarahkan mereka untuk mengembangkan potensi pribadi.

Pergantian karyawan bukan hanya merupakan gejala sederhana, melainkan dapat menjadi indikator serius terhadap kondisi internal organisasi. Salah satu faktor yang diyakini berperan penting dalam membentuk keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau berpindah adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan, keterlibatan, dan

kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mengundurkan diri atau melakukan *turnover* (Putra & Mardianingsih, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan mekanisme yang meningkatkan kenyamanan karyawan terhadap perusahaan (Tsani, 2016). Tingkat *turnover intention* yang meningkat dapat menjadi sumber kekhawatiran serius bagi organisasi, karena tidak hanya berpotensi merugikan produktivitas perusahaan, tetapi juga memerlukan investasi yang signifikan dalam perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Sektor perusahaan jasa dengan berbagai industri seperti restoran, dikenal dengan keunikan dalam dinamika pekerjaan dan interaksi dengan pelanggan.

PT. Kanvill Berkah Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di sektor industri *food and beverage* yang berlokasi di Kabupaten Malang. Sebagai entitas bisnis yang beroperasi dalam lingkungan yang dinamis, PT. Kanvill Berkah Abadi sering dihadapkan pada tantangan *turnover intention*, di mana karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan dalam tiga tahun terakhir rata-rata mencapai 14,8%, melebihi batas toleransi umum sebesar 10% (Sakinah, 2008; Harris & Cameron, 2005). Masalah ini berdampak pada produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan. *Turnover intention* sering digunakan sebagai variabel akhir dalam penelitian karena lebih mudah diukur dan cenderung lebih akurat. Hal ini karena sulitnya mendapatkan akses ke karyawan yang telah keluar untuk mengetahui alasan mereka meninggalkan perusahaan (Lambert & Hogan, 2009).

Untuk menganalisis antededen *turnover intention* yang terjadi di lapangan, dilakukan *pra-survey* terhadap 25 orang karyawan PT. Kanvill Berkah Abadi sebagai sampel. Survei ini menggunakan kuesioner terbuka untuk mengidentifikasi apa faktor-faktor yang paling berpengaruh dalam memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dari hasil *pra-survey* terhadap 25 orang karyawan PT. Kanvill Dau Berkah Abadi, dapat diketahui bahwa *work-life balance* merupakan penyebab *turnover intention* paling signifikan, dengan respon 9 orang dan persentase sebesar 36%. Diikuti oleh lingkungan kerja, yang juga memiliki dampak yang cukup besar, dengan persentase respon sebesar 28%. Penyebab *turnover intention* yang selanjutnya adalah gaya kepemimpinan, yang mencatat persentase sebesar 16%. Selain itu, aspek-aspek lain seperti gaji, motivasi dan jenjang karir yang juga turut berkontribusi terhadap *turnover intention* memiliki persentase respon sebesar 20%. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan PT. Kanvill Berkah Abadi.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan diatas, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kanvill Berkah Abadi).

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada pola dan kemampuan seseorang dalam bersikap, berkomunikasi, mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahannya agar dapat melakukan pekerjaan dengan kesadaran dan sukarela untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik, dan tidak ada satu gaya kepemimpinan yang dianggap lebih baik atau lebih buruk daripada yang lain. Rivai (2014:42) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hasibuan (2017:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan berproduktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Miftah (2010:303), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan. Menurut Sanusi (2020:54) definisi lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, yang dapat meningkatkan semangat, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian dari elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang memiliki pengaruh besar terhadap perilaku individu dalam organisasi dan berdampak pada prestasi organisasi (Rivai, 2014). Lingkungan kerja yang baik meliputi elemen-elemen fisik dan psikologis yang membentuk tempat kerja, berkontribusi pada suasana yang positif, aman, dan menyenangkan. Kondisi lingkungan kerja yang ideal akan memupuk perasaan nyaman dan damai di antara karyawan, membantu mereka merasa lebih tenang dan puas saat bekerja. Suasana kerja yang positif ini efektif mengurangi perasaan lelah dan monoton yang sering dirasakan selama jam kerja. Kenyamanan seperti ini tanpa ragu dapat memperbaiki performa karyawan. Namun, ketidaknyamanan di tempat kerja bisa berakibat serius, termasuk penurunan signifikan dalam efektivitas dan produktivitas mereka (Irawan & Kristinae, 2019).

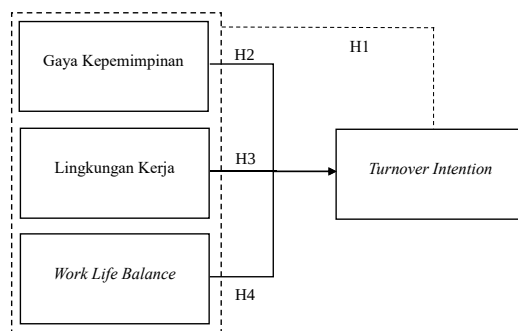
Work Life Balance

Keseimbangan kerja dan kehidupan atau *work-life balance*, merujuk pada kemampuan individu untuk mengatur tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Keseimbangan yang baik dalam kerja dan kehidupan dapat terwujud jika seseorang berhasil menjalankan tanggung jawabnya baik di tempat kerja maupun di rumah tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya (Anugrah & Priyambodo, 2021). Menurut Lockwood (2003) *Work-life balance* adalah keadaan dimana individu berhasil menyeimbangkan tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Bagi pekerja, *work-life balance* sering kali merupakan pilihan dalam mengelola tanggung jawab kerja dan pribadi, termasuk tanggung jawab terhadap keluarga. Namun, dari perspektif perusahaan, konsep ini merupakan tantangan dalam membentuk budaya yang mendukung keseimbangan ini di lingkungan kerja, memungkinkan pekerja untuk fokus pada tugas-tugas mereka saat berada di tempat kerja. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah kondisi dimana seseorang berhasil mencapai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya menciptakan rasa puas dalam kedua aspek tersebut.

Turnover Intention

Keinginan (*intention*) adalah niat individu untuk melakukan suatu tindakan, sementara perputaran (*turnover*) merujuk pada berhentinya seorang karyawan dari tempat kerja dan pindah ke tempat kerja lain. *Turnover intention* yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa nyaman atau betah bekerja di perusahaan tersebut. Dari sudut pandang ekonomi, *turnover* ini dapat menyebabkan biaya besar bagi perusahaan karena mereka perlu melakukan rekrutmen dan pelatihan ulang, yang memerlukan investasi finansial yang signifikan. Menurut Mathis & Jackson (2006) *turnover* adalah proses di mana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Rivai (2009:238) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk secara sukarela berhenti dari pekerjaan di perusahaan atau pindah ke tempat kerja lain sesuai pilihan mereka sendiri. Berdasarkan beberapa pengertian tentang *turnover intention* sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. Ini mencerminkan evaluasi individu terhadap kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan, yang belum selalu diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan.

Kerangka Konseptual



Keterangan:

- : Berpengaruh Simultan
- : Berpengaruh Parsial

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir diatas dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H1:** Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- H2:** Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- H3:** Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- H4:** *Work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

- **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif, yang juga disebut penelitian survei, adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

- **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kanvill Berkah Abadi yang berlokasi di Jl. Raya Tegalweru Krajan, Junrejo, Kec. Dau, Kabupaten Malang, Jawa Timur, 65151. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa PT. Kanvill Berkah Abadi merupakan perusahaan yang relevan dengan objek penelitian sehingga data yang diperoleh akan mendukung pencapaian tujuan penelitian.

- **Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilakukan pada 25 April 2024 – selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kanvill Berkah Abadi yang berjumlah total 68 orang.

Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kanvill Berkah Abadi yang berjumlah 68 orang

Skala Pengukuran dan Rentang Skala

Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel penelitian. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Definisi dan Operasional Variabel

- **Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)
2. Lingkungan Kerja (X2)
3. *Work-life Balance* (X3)
4. *Turnover Intention* (Y)

- **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional dari variabel-variabel tersebut dirinci sebagai berikut:

1. **Gaya Kepemimpinan (X1):** Cara atau pendekatan yang digunakan oleh pemimpin dalam mengelola dan memimpin karyawan.
2. **Lingkungan Kerja (X2):** Kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. **Work-Life Balance (X3):** Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.
4. **Turnover Intention (Y):** Keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya di Perusahaan.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup, yang berarti responden memilih jawaban yang sudah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang data yang diteliti, seperti nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi.

Uji Instrumen

1. **Uji Validitas:** Untuk mengetahui valid tidaknya butir pertanyaan dalam kuesioner. Pertanyaan dikatakan valid jika koefisien korelasi (r) skor tiap butir dengan skor total lebih besar atau sama dengan nilai r tabel pada signifikansi 0,05.
2. **Uji Reliabilitas:** Untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten. Pengujian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Pertanyaan dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak

Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Multikolinearitas:** Untuk menguji adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel-variabel independen dalam model regresi linear berganda.
2. **Uji Heteroskedastisitas:** Untuk menguji ada tidaknya perbedaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Work-Life Balance*) terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*) secara simultan dan parsial.

Uji Hipotesis

1. **Uji F:** Untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.
2. **Uji t:** Untuk menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisi Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
X1	68	12	50	34,559	9,900
X2	68	7	28	20,691	5,956
X3	68	7	29	20,735	5,957
Y	68	7	28	14,706	5,884

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, didapatkan nilai-nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. **Gaya Kepemimpinan (X1):** Nilai minimum adalah 2.5, nilai maksimum adalah 4.5, dengan mean sebesar 3.8, dan standar deviasi sebesar 0.6.
2. **Lingkungan Kerja (X2):** Nilai minimum adalah 2.8, nilai maksimum adalah 4.7, dengan mean sebesar 3.9, dan standar deviasi sebesar 0.5.
3. **Work-Life Balance (X3):** Nilai minimum adalah 2.3, nilai maksimum adalah 4.8, dengan mean sebesar 3.7, dan standar deviasi sebesar 0.7.
4. **Turnover Intention (Y):** Nilai minimum adalah 1.5, nilai maksimum adalah 4.2, dengan mean sebesar 3.2, dan standar deviasi sebesar 0.8.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,857	0,239	Valid
	X1.2	0,888	0,239	Valid
	X1.3	0,883	0,239	Valid
	X1.4	0,875	0,239	Valid
	X1.5	0,887	0,239	Valid
	X1.6	0,885	0,239	Valid
	X1.7	0,904	0,239	Valid
	X1.8	0,881	0,239	Valid
	X1.9	0,890	0,239	Valid
	X1.10	0,885	0,239	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,864	0,239	Valid
	X2.2	0,877	0,239	Valid
	X2.3	0,872	0,239	Valid
	X2.4	0,892	0,239	Valid
	X2.5	0,904	0,239	Valid
	X2.6	0,893	0,239	Valid
	X3.1	0,885	0,239	Valid
	X3.2	0,869	0,239	Valid
	X3.3	0,869	0,239	Valid
	X3.4	0,881	0,239	Valid
Work Life Balance (X3)	X3.5	0,920	0,239	Valid

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Turnover Intention (Y)	X3.6	0,904	0,239	Valid
	Y.1	0,904	0,239	Valid
	Y.2	0,885	0,239	Valid
	Y.3	0,836	0,239	Valid
	Y.4	0,926	0,239	Valid
	Y.5	0,885	0,239	Valid
	Y.6	0,901	0,239	Valid

Semua butir pertanyaan dinyatakan valid karena koefisien korelasi (r) skor tiap butir dengan hskor total lebih besar dari nilai rtabel pada signifikansi 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,790	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,813	Reliabel
Work Life Balance (X3)	0,813	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,814	Reliabel

Hasil uji reliabilitas mengindikasikan bahwa setiap variabel reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* dari setiap variabel lebih besar dari 0,6 pada tingkat signifikansi 5%.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00585013
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.747
Asymp. Sig. (2-tailed)		.632
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah nilai residual mengikuti distribusi normal. Salah satu uji statistik yang dapat dilakukan adalah uji *one sample Kolmogorov-Smirnov*. Suatu persamaan dikatakan normal apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05. Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,632.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.687	1.157		.593	.554		
	X1	.285	.075	.344	3.796	.000	.988	1.013
	X2	.218	.102	.196	2.135	.035	.704	1.420
	X3	.438	.083	.083	5.262	.000	.712	1.405
a. Dependent Variable: Y								

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan *work life balance* (X3) adalah < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisita

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.603	.303		1.988
	X1	-.003	.043	-.045	.945
	X2	-.014	.070	-.124	.845
	X3	.026	.055	.237	.477

a. Dependent Variable: ABS(Residual)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi >0.05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 7.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	34.981	.456		76.691
	X1	-.378	.068	-.639	.000
	X2	-.298	.109	-.302	.008
	X3	-.050	.084	-.051	.555

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 34,981 - 0,378X1 - 0,298X2 - 0,050M + e$$

Uji Hipotesis**Uji F****Tabel 8.** Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	2286.331	3	762.110	719.543
	Residual	67.786	64	1.059	.000 ^b
	Total	2354.118	67		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Didapatkan nilai F hitung 719,543 dengan F sig 0,000 dimana lebih kecil daripada 0,05 maka secara simultan gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan *work life balance* (X3) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y), artinya Hipotesis 1 diterima.

Uji t**Tabel 9.** Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	34.981	.456		76.691
	X1	-.378	.068	-.639	.000
	X2	-.298	.109	-.302	.008
	X3	-.050	.084	-.051	.555

a. Dependent Variable: Y

- Variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar -5,521 dengan tingkat signifikan 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention*, artinya Hipotesis 2 diterima.
- Variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar -2,737 dengan tingkat signifikan 0,008 yang mana lebih kecil dari 0,05 maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, artinya Hipotesis 3 diterima.
- Variabel *work life balance* (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar -0,593 dengan tingkat signifikan

0,555 yang mana lebih besar dari 0,05 maka *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, artinya Hipotesis 4 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja yang kondusif terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan merasa loyal terhadap perusahaan.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak menjadi faktor utama yang dipertimbangkan karyawan dalam memutuskan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan.

Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Secara simultan ketiga variabel independen ini berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial, kombinasi dengan variabel lainnya tetap berperan dalam menurunkan *turnover*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Kanvill Berkah Abadi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sementara lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada kenyamanan dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Namun, *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial, meskipun secara simultan ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan di satu perusahaan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan karakteristik berbeda. Kedua, data yang dikumpulkan bersifat *cross-sectional*, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan *turnover intention* dari waktu ke waktu. Ketiga, variabel yang diteliti hanya mencakup gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *work-life balance*, sementara faktor lain yang juga berpengaruh tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Bagi PT Kanvill Berkah Abadi

PT. Kanvill Berkah Abadi perlu fokus pada perbaikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan serta memastikan kenyamanan fisik dan hubungan antar karyawan yang baik.

Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan teori-teori baru dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dan retensi karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain studi longitudinal dan mempertimbangkan variabel tambahan seperti komitmen organisasi dan peluang karir guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang *turnover intention*.

Referensi

- Ahsani, R. F., Sunarso, S., & Indriastuti, D. R. (2020). Work Overload, Turn Over Intention, dan Work Family Conflicts pada Pegawai Perbankan di Surakarta. *Research Fair Unisri*, 4(1).
- Ahyari, Agus. (1994). Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi. BPFE.
- Allen, M. L., & Kelly-Riley, D. (2005). Promoting undergraduate critical thinking in Astro 101 lab exercises. *Astronomy Education Review*, 4(2), 10–19.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi covid 19. Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH).
- Chen, G., Kim, K. A., Nofsinger, J. R., & Rui, O. M. (2007). Trading Performance, Disposition Effect, Overconfidence, Representativeness Bias, and Experience of Emerging Market Investors. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.957504>
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Jakarta: salemba empat. Salemba Empat.
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33–41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.51.33>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Harnoto. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia . PT. Prenhallindo.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 37(3), 159.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Gunung Agung.
- Oktaviani, H., & Budiono. (2018). Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia 58. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Irawan, R., & Kristinae, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1).
- Kartono, K. (2008). Pemimpin dan Kepemimpinan. Raja Grafindo Persada.
- Kerdipitak, C., & Jermisittiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586–594.
- Lambert, E., & Hogan, N. (2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: A test of a causal model. *Criminal Justice Review*, 34(1), 96–118.

- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions. In *Research Quarterly*. <http://www.wordspy.com/words/work-lifebalance.asp>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management, alih bahasa. *Jakarta: Salemba Empat*.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The case for work-life balance: closing the gap between policy and practice*. Australia: Hudson Highland Group. Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited.
- Miftah, T. (2010). Kepemimpinan dan manajemen. In *Jakarta: Grafindo Persada*. Grafindo Persada.
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). *Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap KOMITMEN Organisasi*. 06(01).
- Ramadhani, M. (2013). *ANALISIS PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KESUKSESAN KARIER*.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson.
- Ronald, S., & Milkha, M. (2014). Factors Affecting Performance and Turnover Intention of Small and Medium Enterprises Employees. *Journal of Industrial Systems Engineering*, 3(1), 1–9.
- Sakinah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Pres.
- Sanusi, S. & P. E. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Schabracq, M., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology*. Wiley Online Library.
- Sedarmayanti, P. (2017). Pengembangan sumber daya manusia. In *Bandung: PT Refika Aditama*. Refika Aditama.

Muhammad Shoikhul Ghomam¹ Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono² Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Cholid Mawardi³ Adalah Dosen Tetap FEB Unisma