

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Sari Warna Asli Textile Industry Kudus

Anisa Iqlima Damayanti & Noor Indah Rahmawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muria Kudus

Email: noorindah@umk.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture, leadership style, and work environment on turnover intention at PT Sari Warna Asli V Textile Industry. The population in this study were 202 contract employees with a sample of 134 respondents. The sampling technique used purposive sampling. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS Version 26 software. The results of this study indicate that organizational culture has a significant negative effect on turnover intention, leadership style has a significant negative effect on turnover intention, and work environment has no effect on turnover intention. Organizational culture, leadership style, and work environment simultaneously have a significant effect on turnover intention.

Keywords organizational culture, leadership style, work environment, turnover intention.

1. Pendahuluan

Penelitian ini dilatarbelakangi atas terjadinya tantangan terkait pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yaitu penurunan jumlah perusahaan dan proporsi tenaga kerja pada sektor tekstil di Indonesia serta terjadinya transformasi besar pada angkatan kerja yang sekarang didominasi oleh generasi Z. Beberapa industri tidak mampu mencapainya karena sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki tidak dapat mendukung tujuan perusahaan (Cakrawinata & Hermina, 2024). Pengelolaan SDM yang kurang baik menimbulkan masalah terkait turnover intention. Turnover Intention adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan (Dewi et al., 2021: 70). Hal tersebut akan merugikan perusahaan dari segi biaya, sumber daya, dan motivasi karena kehilangan tenaga kerja, sehingga perusahaan setidaknya mengeluarkan biaya mulai dari proses rekrutmen sampai menemukan karyawan pengganti (Andriani et al., 2021:7). Tingkat turnover perlu dikendalikan seminimal mungkin karena dapat merugikan perusahaan, baik dari segi biaya langsung dan tidak langsung, serta kerugian produktivitas akibat perusahaan kehilangan talentanya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention.

PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus merupakan perusahaan manufaktur yang berlokasi di desa Besito, kecamatan Gebog, kabupaten Kudus. Perusahaan ini bergerak

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

diindustri tekstil dan produk tekstil (TPT) dengan produk akhirnya yaitu benang. PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus dihadapkan dengan tingginya turnover yang tercermin pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Turnover Karyawan Kontrak Tahun 2020-2024

No.	Tahun	Total	Jumlah Keluar	%
	2020	140	19	14%
	2021	115	22	19%
	2022	107	15	14%
	2023	126	29	23%
	2024	170	45	26%
Rata-rata			26	19%

Sumber: PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus, 2025

Karyawan kontrak pada PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus merupakan karyawan yang telah melewati masa training selama 3 bulan. Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir terdapat karyawan yang keluar setiap tahunnya dengan jumlah rata-rata sebanyak 26 orang (19%) dan pada satu tahun terakhir jumlah tersebut mengalami peningkatan. Hal ini menggambarkan terdapat masalah turnover intention pada PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus. Masalah tersebut disebabkan karena perusahaan kurang memperhatikan aspek terkait budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja dalam pengelolaan sumber daya karyawan.

Implementasi budaya organisasi diawali oleh penghayatan nilai dan perilaku para pemimpin organisasi dan pendirinya (Pramudianto, 2020:136). Masalah budaya organisasi yang terjadi pada PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus adalah kurangnya perhatian karyawan kontrak terhadap pelaksanaan norma perusahaan. Norma selalu berpasangan dengan sanksi. Sumber daya manusia yang melanggar norma, harus menjalani sanksi sebagai akibat atau tanggung jawab atas perbuatannya (Pakpahan, 2022:3). Permasalahan tersebut dapat dilihat dari data pelanggaran berikut:

Tabel 2. Data Pelanggaran Karyawan Kontrak Periode Januari-Maret 2025

Bulan	Pembinaan	SP 1	SP 2	SP 3	Total
Januari	8	2	3	4	17
Februari	3	1	8	2	14
Maret	9	2	3	5	19

Sumber: PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dilihat bahwa jumlah pelanggaran yang terjadi pada PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus periode Januari-Maret 2025 terjadi fluktuasi. Pelanggaran tersebut diikuti dengan pemberian sanksi. Sanksi surat peringatan 1-3 diberikan apabila karyawan telah mendapatkan sanksi pembinaan pada pelanggaran sebelumnya. Pelanggaran yang terjadi

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

seperti mangkir, membawa handphone kedalam area kerja, salah pergantian shift, dan terlambat masuk kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan cenderung mengulangi kesalahannya, sehingga upaya penegakan norma belum efektif. Fenomena ini mengindikasikan adanya masalah dalam budaya organisasi, khususnya terkait kedisiplinan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan.

Fenomena lain adalah masalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara atau pola tindakan, tingkah laku pimpinan secara keseluruhan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Budiyanto & Mochklas, 2020:47). Masalah gaya kepemimpinan yang terjadi pada PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus dapat diidentifikasi dari data berikut:

Tabel 3. Data Target dan Realisasi Produksi Tahun 2024

Bulan	Target	Realisasi	Keterangan
1	5.550	4.785	Tidak tercapai
2	3.725	3.615	Tidak tercapai
3	3.875	3.891	Tercapai
4	3.850	3.286	Tidak tercapai
5	5.575	4.833	Tidak tercapai
6	5.550	4.907	Tidak tercapai
7	5.900	5.610	Tidak tercapai
8	5.700	5.241	Tidak tercapai
9	5.725	5.337	Tidak tercapai
10	5.825	5.364	Tidak tercapai
11	5.800	5.225	Tidak tercapai
12	5.150	4.481	Tidak tercapai

Sumber: PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus, 2025

Berdasarkan Tabel 3 tercatat bahwa target produksi tahun 2024 hanya tercapai pada bulan Maret. Target produksi merupakan salah satu kegiatan pencapaian tujuan organisasi, dimana ketidakcapaian produksi mengindikasikan gangguan dalam proses operasional atau manajerial perusahaan (Rusdiana & Ramdhani, 2019:7). Ketidaktercapaian target produksi tersebut dapat menjadi indikasi bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja tim.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan agar bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan, lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Soelistya et al., 2021).

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Gambar 1. Parameter Suhu Area Produksi



Berdasarkan hasil observasi yang ditunjukkan oleh Gambar 1 dan wawancara dengan kepala HR-GA PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus, terdapat bagian dengan suhu cukup tinggi yaitu bagian ring frame/pemintalan benang yang mencapai 36,4 °C. Selain itu, tingkat kebisingan yang tinggi akibat mesin yang beroperasi cepat turut memengaruhi kondisi kerja. Faktor-faktor ini menciptakan lingkungan yang kurang nyaman bagi karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi, muncul keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention.

2. Tinjauan Literatur

Budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam sebuah organisasi yang menjadi acuan karyawan dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi (Sudaryo et al., 2018:106). Indikator budaya organisasi pada penelitian ini meliputi memperhatikan detail, orientasi hasil, orientasi tim, pelaksanaan norma, dan kepercayaan.

Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Hasnawati et al., 2021:17). Indikator gaya kepemimpinan pada penelitian ini meliputi kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, perhatian, dan mendukung.

Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi disekitar pekerja sewaktu melaksanakan tugasnya, yang mana kondisi tersebut mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan (Karlina & Rosento, 2019:4). Indikator lingkungan kerja pada penelitian ini meliputi sirkulasi ruang kerja, kebisingan, fasilitas, keamanan lingkungan kerja, dan interaksi sosial.

Turnover Intention. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela atas keinginan mereka sendiri (Ardan & Jaelani, 2021:3). Indikator *turnover intention* pada penelitian ini meliputi absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menguji pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun simultan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan kontrak PT. Sari Warna Asli V *Textile Industry* Kudus yang berjumlah 202 rang karyawan. Sedangkan sampel penelitian ini sejumlah 134 responden yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan kemudian diolah menggunakan software SPSS versi 26. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji validitas & reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F.

4. Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 4. Statistik Deskriptif - Variabel Budaya Organisasi

Indikator	Frekuensi					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
(X1.1)	0	18	34	42	40	3,78
(X1.2)	0	16	37	59	22	3,65
(X1.3)	0	16	39	41	38	3,75
(X1.4)	0	15	38	43	38	3,78
(X1.5)	2	17	36	60	19	3,57
Rata-rata						3,71

Tabel 5. Statistik Deskriptif - Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Frekuensi					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
(X2.1)	9	11	14	72	28	3,74
(X2.2)	11	7	14	71	31	3,78
(X2.3)	7	7	20	71	29	3,81
(X2.4)	11	7	14	74	28	3,75
(X2.5)	7	17	18	72	20	3,60
Rata-rata						3,74

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Tabel 6. Statistik Deskriptif - Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Frekuensi					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
(X3.1)	10	21	37	56	10	3,26
(X3.2)	11	8	26	71	18	3,57
(X3.3)	10	12	14	79	19	3,63
(X3.4)	7	14	15	75	23	3,69
(X3.5)	7	9	21	72	25	3,74
Rata-rata						3,58

Tabel 7. Statistik Deskriptif - Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Frekuensi					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
(Y.1)	22	29	17	47	19	3,09
(Y.2)	7	26	34	46	21	3,36
(Y.3)	10	19	34	40	31	3,47
(Y.4)	12	22	27	44	29	3,42
(Y.5)	7	25	34	45	23	3,39
Rata-rata						3,35

Uji Validitas. Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan suatu item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti (Ghozali, 2021:66). Uji validitas dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan item pernyataan dapat dikatakan berhubungan signifikan. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas dari penelitian ini:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket.
(X1)	X1.1	0,911	0,1697	valid
	X1.2	0,744	0,1697	valid
	X1.3	0,904	0,1697	valid
	X1.4	0,902	0,1697	valid
	X1.5	0,754	0,1697	valid
(X2)	X2.1	0,801	0,1697	valid
	X2.2	0,849	0,1697	valid
	X2.3	0,786	0,1697	valid
	X2.4	0,859	0,1697	valid
	X2.5	0,769	0,1697	valid
(X3)	X3.1	0,718	0,1697	valid
	X3.2	0,860	0,1697	valid
	X3.3	0,858	0,1697	valid
	X3.4	0,803	0,1697	valid

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

(Y)	X3.5	0,808	0,1697	valid
	Y.1	0,732	0,1697	valid
	Y.2	0,711	0,1697	valid
	Y.3	0,847	0,1697	valid
	Y.4	0,825	0,1697	valid
	Y.5	0,811	0,1697	valid

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa r_{tabel} sebesar 0,1697. Nilai tersebut diperoleh dari perhitungan berikut:

$$r_{\text{tabel}} (df) = 134-2$$

$$(df) = 132$$

Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,1697), sehingga butir pernyataan dinyatakan valid/layak.

Uji Reliabilitas. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk. Kriteria uji reliabilitas penelitian ini apabila nilai *cronbach alpha* (α) > 0.70 maka suatu konstruk dinyatakan reliabel

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	α_{hitung}	α	Ket.
	(X1)	0,900	0,70	Reliabel
	(X2)	0,872	0,70	Reliabel
	(X3)	0,869	0,70	Reliabel
	(Y)	0,843	0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis Tabel 9 disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,70 yang artinya nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel lebih tinggi dari 0,70 sehingga dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur dapat terpenuhi atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk membuktikan apakah variabel residual mempunyai distribusi normal pada model regresi (Ghozali, 2021:196). Uji normalitas juga dapat menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan melihat nilai signifikansi sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka nilai residual dinyatakan berdistribusi normal.

Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka nilai residual dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		134
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14673108
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.034
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada pengujian kolmogorov-smirnov sebesar 0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas. Ghazali (2021) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	X1	.938	1.066	Tidak terjadi multikolinearitas
	X2	.273	3.666	Tidak terjadi multikolinearitas
	X3	.264	3.791	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 11 hasil uji multikolinearitas, pada seluruh variabel independen menunjukkan nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variable independent, sehingga data tersebut layak digunakan dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas. Ghazali (2021) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Glejser dipilih untuk melihat heteroskedastisitas pada penelitian ini. Apabila nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0.05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi dikatakan baik.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.328	.848			2.745	.007
X1	-.045	.036	-.114		-1.276	.204
X2	-.004	.063	-.010		-.060	.953
X3	.063	.065	.164		.975	.332

Berdasarkan Tabel 12 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Sehingga model tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	34.946	1.483
X1	-.378	.062
X2	-.572	.110
X3	-.030	.114

$$Y = 34,946 - 0,378X_1 - 0,572X_2 - 0,030X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, diperoleh informasi yaitu: (1) Konstanta sebesar 34,946, artinya apabila variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki nilai konstan, maka *turnover intention* sebagai variabel dependen akan bernilai sebesar 34,946. (2) Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar -0,378, artinya jika terjadi penurunan satu satuan variabel budaya organisasi maka akan meningkatkan intensitas *turnover* sebesar 0,378. (3) Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar -0,572, artinya jika terjadi penurunan satu satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan intensitas *turnover* sebesar 0,572. (4) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,030, artinya jika terjadi penurunan satu satuan variabel lingkungan kerja maka akan meningkatkan intensitas *turnover* sebesar 0,030.

Uji t dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021:149). Berikut merupakan perhitungan dari nilai (df) dan tabel hasil uji t penelitian ini:

$$t_{\text{tabel}} (df) = 134-4$$

$$(df) = 130$$

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Prob Sig		Pengaruh
			Sig	5%	
X1	-6.074	1,656	.000	0,05	Negatif dan signifikan
X2	-5.227	1,656	.000	0,05	Negatif dan signifikan
X3	-.261	1,656	.795	0,05	Tidak berpengaruh

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.14 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,6566 diperoleh hipotesis sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil uji t didapatkan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-6,704 > 1,6566$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dan hipotesis 1 diterima. (2) Berdasarkan hasil uji t didapatkan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-5,227 > 1,6566$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dan hipotesis 2 diterima. (3) Berdasarkan hasil uji t didapatkan hasil t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,261 < 1,6566$) dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,795 > 0,05$), artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention dan hipotesis 3 ditolak.

Uji F. Uji F dilakukan untuk menunjukkan seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2021:148). Untuk menentukan nilai F_{tabel} dengan cara ($df(N1) = K-1$) $4-1 = 3$ dan untuk ($df(N2) = n-k$) $134-4 = 130$ sehingga didapatkan F_{tabel} sebesar 2,67.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1675.829	3	558.610	55.142	.000
Residual	1316.955	130	10.130		
Total	2992.784	133			

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} diperoleh 55.142 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,7. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansinya yaitu 0,05. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($55.142 > 2,67$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti model regresi dapat memprediksi kinerja karyawan atau dapat disimpulkan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention.

Uji Koefisien Determinasi (R^2). Uji koefisien determinasi mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021). Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2) penelitian ini:

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.550	3.183

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,550. Nilai ini menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan pada PT. Sari Warna Asli V *Textile Industry* dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 55%, sedangkan sisanya sebesar 45 % dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap *Turnover intention*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti jika pelaksanaan budaya organisasi PT. Sari Warna Asli V *Textile Industry* semakin kuat maka mampu menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga tingkat turnover akan menurun. Berdasarkan hasil analisis deskriptif indikator memperhatikan detail (X1.1) dan pelaksanaan norma (X1.4) memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan nilai yang sama yaitu 3,78, sedangkan rata-rata terendah pada indikator kepercayaan (X1.5) dengan nilai 3,57. Hal tersebut mengindikasikan adanya keraguan atau ketidakpuasan sebagian karyawan terhadap pemenuhan standar upah minimum. Kondisi ini bisa mencerminkan adanya kesenjangan antara ekspektasi karyawan dan kebijakan perusahaan terkait kompensasi yang diberikan. Dari penelitian ini budaya organisasi menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Khalid et al. (2022) dimana budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, semakin baik budaya organisasi maka *turnover intention* akan semakin rendah. Berbeda dengan penelitian Agustin et al. (2025) yang menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover intention*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Sari Warna Asli V *Textile Industry* Kudus semakin baik maka tingkat turnover pada perusahaan akan menurun. Berdasarkan hasil analisis deskriptif indikator kemampuan mengendalikan bawahan (X2.3) memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,81, sedangkan rata-rata terendah pada indikator mendukung (X2.5) dengan nilai 3,60 yang berarti kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan sudah cukup baik namun lebih menekankan kontrol dibanding dukungan. Dalam lingkungan kerja yang menuntut fisik seperti pada PT. Sari Warna Asli V *Textile Industry* Kudus, kurangnya dukungan dari pemimpin dapat menyebabkan kelelahan dan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*. Dari penelitian ini gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian lain terkait gaya kepemimpinan yang dilakukan Prasetyo et al. (2024) bahwa gaya kepemimpinan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian Shahara & Rahmawati (2021) yang menyatakan bahwa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja tidak signifikan memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif indikator interaksi sosial (X3.5) memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,74, sedangkan rata-rata terendah pada indikator sirkulasi ruang kerja (X3.1) dengan nilai 3,26. Hal tersebut mengindikasikan bahwa aspek fisik lingkungan kerja masih kurang memadai, namun tidak menjadi alasan karyawan kontrak untuk keluar. Artinya, karyawan kontrak sudah mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik (rekan kerja). Dari penelitian ini lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Aji et al. (2024) dimana menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian Rahmansyah & Indiyati (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan. Kerja Terhadap *Turnover intention* Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji F menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, secara simultan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja tidak berpengaruh karena karyawan kontrak sudah mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik (rekan kerja) sehingga peningkatan lingkungan kerja yang baik tidak mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya secara simultan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Saran untuk penelitian selanjutnya agar penelitian ini dapat dijadikan referensi dan diharapkan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* misalnya karakteristik individu, kepuasan gaji, promosi, dan komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan hasil sebesar 55% dan sisanya 45% diterangkan oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

Agustin, Y., Soegiarto, D., & Fahira, K. T. (2024). The pathway to employee retention: The

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

impact of work stress, workload, and organizational culture with job satisfaction as a mediator. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2), 160–182.

Aji, B. P., Setyorini, N., & Setiawati, I. (2024). Pengaruh work family conflict dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian garment PT. Apac Inti Corpora. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(4), 8913–8925.

Andriani, R., Disman, E., Eeng, A., & Santoso, B. (2021). Conditional process pada manajemen SDM: Perspektif polychronicity, kepuasan kerja, engagement karyawan, lingkungan kerja, dan turnover intention. *Gracias Logis Kreatif*.

Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Turnover intention dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan. CV Pena Persada.

Aufa, S. N., Rahmawati, N. I., & Wismar'ain, D. (2024). The effect of leadership and work environment on organizational commitment through job satisfaction as an intervening variable: A case study of employee at PT. Duwa Atmimuda Kudus. *KnE Social Sciences*, 112–125.

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM* (pp. xx–xx). CV Aa Rizky.

Cakrawinata, G. R., & Hermina, N. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui turnover intention. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*, 17(2), 148–162.

Dewi, R. V. K., Pujiyanti, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Suatu pengantar. CV Insan Cendekia Mandiri.

Ghozali, H. I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). Gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja. Pusaka Alamaida.

Herminingsih, A., & Magfuroh, K. (2024). Pengaruh komitmen dan keadilan organisasi terhadap turnover intention. CV Green Publisher Indonesia.

Karlina, E., & Rosento. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Graha Ilmu.

Khalid, Z., Nurlela, & Zyllanrova, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap turnover intention: Bukti empiris dari sektor agribisnis di Indonesia. *Kresna: Jurnal Riset dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 76–85.

Pakpahan, B. A. S. (2022). Budaya organisasi, manajemen konflik, keadilan prosedural dan kepuasan pada pekerjaan. *Publica Indonesia Utama*.

Pramudianto. (2020). *Human idea: Mengelola karyawan generasi now*. Andi Offset.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Prasetyo, W. A., Ermawati, E., & Resty, F. (2024). Pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Keza Lintas Buana (KLB) Sumsel (studi kasus divisi 3 barat tahun 2024). *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 18(1).

Rahmansyah, E., & Indiyati, D. (2024). The influence of workload and work environment on the turnover intention of employees in PT. XYZ. *International Journal of Science, Technology & Management*, 5(5), 1099–1109.

Rusdiana, H., & Ramdhani, M. A. (2019). *Manajemen operasi*. UM Jakarta Press.

Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). Strong point kinerja karyawan: Motivasi kunci implementasi kompensasi dan lingkungan kerja. Nizamia Learning Center.

Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja*. Penerbit Andi.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)