

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURN OVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT ROTI INDONESIA

Sheeren Clarecia

Universitas Pradita

sheeren.clarecia@student.pradita.ac.id

Shierli Wijaya

Universitas Pradita

shierli.wijaya@pradita.ac.id

ABSTRACT

This research analyzes the influence of leadership style, work environment, and work motivation on employee turnover intention at PT Roti Indonesia, a start-up company. In the era of globalization, effective leadership, a conducive work environment and high motivation are considered important to retain employees and improve company performance. Data was obtained through questionnaires distributed to employees, especially in the Live Stream Host, Content Creator and Management sections. The research results show that the right leadership style, positive work environment, and adequate work motivation have a significant effect on reducing turnover intention. This research has the implication that companies need to improve leadership strategies, create a supportive work environment, and provide motivation for employees to achieve company goals more effectively.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Work Motivation, Turnover Intention, PT Roti Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Roti Indonesia, sebuah perusahaan start-up. Dalam era globalisasi, kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi yang tinggi dianggap penting untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan performa perusahaan. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan, terutama pada bagian *Host Live Stream*, *Content Creator*, dan *Manajemen*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat, lingkungan kerja yang positif, serta motivasi kerja yang memadai berpengaruh signifikan terhadap penurunan turnover intention. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan strategi kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menyediakan motivasi bagi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, *Turnover Intention*, PT Roti Indonesia

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini banyak terjadi transformasi dalam aspek internal perusahaan, salah satu aspek yang berbeda adalah gaya kepemimpinan suatu perusahaan. Di era perusahaan, sebelum adanya perkembangan digital dan globalisasi pola kepemimpinan pada masa itu lebih keras dan diktatorat yang dimana memberikan hasil *turnover rate* yang cukup tinggi karena perusahaan masih banyak menuntut dan memaksa karyawan bekerja dengan sangat keras tanpa ada motivasi kerja yang mendukung mereka dalam menyelesaikan suatu projek. Hal ini juga akan mempengaruhi kinerja mereka yang tidak termotivasi dalam menjalankan tugas dan menyebabkan perusahaan terhambat dalam mencapai tujuan. Menurut (Muktamar & Yassir, 2024) kepemimpinan yang baik dan efektif mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang mempengaruhi kualitas kinerja para karyawan dan juga menciptakan motivasi kerja untuk para karyawan. Gaya kepemimpinan yang tidak baik juga akan memberikan dampak buruk pada lingkungan kerja dan dapat menyebabkan angka *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan. *Turnover Intention* dapat dikatakan sebagai tingkatan atau keinginan mendasar seseorang untuk meninggalkan suatu Perusahaan dengan terdapatnya alasan alasan yang menyebabkan munculnya suatu niat untuk keluar dari suatu Perusahaan termasuk keinginan untuk meninggalkan organisasi (Suhakim & Badrianto, 2021). *Turnover intention* juga akan berpengaruh pada sistematis perusahaan dan individu karyawan itu sendiri. *Turnover Intention* juga memiliki dampak pada karyawan sehingga dapat menghasilkan penurunan moral pada karyawan atau para pekerja, menimbulkan kerugian untuk individu karyawan itu sendiri serta Perusahaan dan pada akhirnya akan memberikan peningkatan beban tanggungan tambahan kepada perusahaan ketika karyawan atau pekerja memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya atau tanggungjawabnya (Rinaldi & Ramli, 2023). Menurut (K. O. E. Dewi & Riana, 2019) tingkatan *turnover* karyawan dikatakan baik berada di angka 10 % per tahun, dan dapat dikatakan mengalami tingkatan yang tidak baik apabila lebih dari 10 % per tahun. Setiap perusahaan sangat memerlukan pemimpin yang menjadi kepala dari sebuah perusahaan untuk melakukan

pengambilan keputusan dan penentuan tujuan perusahaan dari aspek jangka panjang ataupun jangka pendek. Menurut (Rivaldo & Ratnasari, 2020) kepemimpinan tidak memiliki pengaruh penting secara langsung pada kepuasan kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun untuk menjadi seorang pemimpin harus mempunyai sifat yang positif dan memberi dampak yang baik pada karyawan, dan menurut (Muktamar & Yassir, 2024) pemimpin yang baik dan efektif memiliki pemahaman mengenai prinsip dan perkembangan individu sehingga individu akan termotivasi dan mengoptimalkan pekerjaannya dalam melakukan suatu pekerjaan dan memberikan lingkungan pekerjaan yang positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Pola kepemimpinan tepat akan menimbulkan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan presetasi kerja yang sukses dan memberikan dampak kinerja yang signifikan (Solehah & Ratnasari, 2019). Gaya kepimimpinan yang baik dari pimpinan diperlukan menyampaikan inspirasi kepada bawahan serta membuat mereka termotivasi sehingga memberikan kekuatan pada karyawan dalam memaksimalkan kinerja mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan, Namun jika sebagai seorang pemimpin memberikan tugas yang tidak efektif dan melebihi batas kemampuan karyawan maka karyawan merasa tertekan dan terbebani atau terjadinya overwork dikarenakan menurut (Rivaldo & Ratnasari, 2020) kepemimpinan dan motivasi berdampak secara signifikan dan langsung terhadap performa karyawan. Lalu menurut (Parashakti & Noviyanti, 2021) bahwa setiap gaya kepemimpinan seseorang memiliki dampak pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dapat dikatakan sebagai tindakan langsung yang dilakukan untuk mengawasi setiap pekerjaan dan tugas karyawan dengan tujuan dapat meminimalkan kesalahan kesalahan yang akan dilakukan oleh karyawan serta dapat langsung mengcoresinya. Sehingga hal ini dapat membantu karyawan untuk mengurangi beban kerja karyawan karena permintaan yang diminta akan lebih sedikit daripada mengcoresi ketika setelah karyawan selesai bekerja. Gaya Kepemimpinan ini dapat disebut sebagai interaksi yang positif karena dapat melakukan interaksi langsung dengan karyawan dengan cara memberikan motivasi, mendorong komitmen karyawan dalam bekerja serta menekankan bahwa setiap pencapaian yang dicapai untuk tujuan organisasi atau perusahaan akan berdampak positif bagi individu karyawan (Sumrahadi *et al.*,

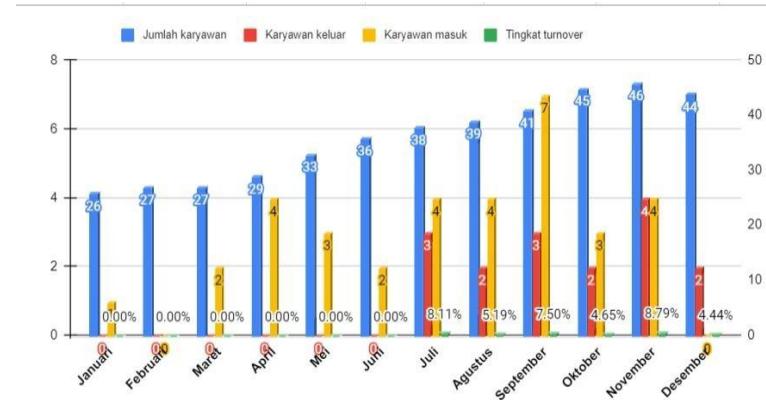
2019). Gaya kepemimpinan dianggap dan diakui sebagai kunci yang memiliki peran dalam keberhasilan dan kesuksesan suatu kepemimpinan, dimana dapat menciptakan serta memberikan pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja serta pencapaian target suatu Perusahaan (Putra & Munthe, 2024). Terutama pada perusahaan start up yang cenderung masih merintis harus mempunyai kepimpinan yang tegas dalam pengambilan keputusan dan juga mendidik karyawan. Walaupun harus berupaya lebih keras untuk tetap berjalan, namun pemimpin harus bisa memberikan arahan yang baik dan motivasi yang cukup. Pengaruh lingkungan kerja juga akan sangat berpengaruh pada mental karyawan yang bekerja. Salah satu penyebab dari lingkungan kerja yang negatif adalah adanya senioritas yang tinggi dan memberikan tekanan yang berlebihan, hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan lebih menurun ketika sedang bekerja atau melakukan sesuatu hal yang akan memiliki dampak buruk untuk suatu organisasi atau Perusahaan. Karyawan juga memerlukan motivasi atau dorongan agar dapat bekerja dengan maksimal yang penuh sehingga mereka tidak akan mengalami tekanan yang berat pada saat bekerja. Maka, lingkungan kerja berdampak besar terhadap keseluruhan organisasi atau Perusahaan dikarenakan termasuk kedalam hal hal yang berpotensi mempengaruhi kinerja (Rijasawitri & Suana, 2020). Faktor yang dapat menyebabkan penurunan terhadap kinerja seorang karyawan atau pekerja disebut sebagai tekanan pekerjaan. Dimana dapat menjadi salah satu alasan dan akibat yaitu tekanan dapat memberikan dampak buruk serta negative terhadap karyawan dan dapat menciptakan ketidaknyamanan di lingkungan pekerjaan sehingga akan mempengaruhi hasil kerja atau kinerja sebagai seorang yang professional atau mahir dibidangnya (Balqist *et al.*, 2023). Hal ini dapat menyebabkan sebuah lingkungan kerja akan menjadi *toxic* atau berpengaruh negatif sehingga karyawan dapat merasakan tekanan yang berlebihan dari atasan atau pun sesama rekan kerja mereka dan menyebabkan *turnover intention* yang meningkat pada Perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang toxic dan tidak sehat juga dapat memberikan dampak penurunan yang signifikan pada performa dan kinerja suatu karyawan pada perusahaan tersebut. Aspek yang harus diperhatikan untuk kesehatan lingkungan kerja tidak hanya berasal dari orang sekitar namun suasana kerja yang kondusif harus bersih, nyaman dan juga menyenangkan.

Suasana kerja yang kondusif dan sehat dapat dicapai dengan memperhatikan tiga aspek penting tersebut, sehingga perusahaan dapat menaikkan semangat kerja karyawan dengan melakukan upaya seperti mengadakan perjalanan bisnis dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan melalui refreshing dan relaksasi. Factor tersebut juga dapat memengaruhi psikologis karyawan sehingga dapat mendorong semangat mereka dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja berpengaruh besar pada kinerja karyawan seperti kenyamanan dan keamanan yang secara menyeluruh dapat mempengaruhi kemampuan kinerja karyawan dalam menyelesaikan (Marzuqi, 2021). Aspek lain yang harus diperhatikan dalam perusahaan adalah pemberian motivasi kerja terhadap karyawan. Bersama adanya motivasi kerja dapat membuat karyawan bekerja menjadi lebih giat dan dengan performa penuh yang akan mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan atau visi dan misi perusahaan. Dampak kurangnya motivasi pada karyawan bisa menyebabkan karyawan bekerja dengan lambat dan tidak berpotensi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dimana jika pemimpin organisasi atau Perusahaan mengetahui akan kebutuhan karyawan maka para karyawan akan termotivasi sehingga karyawan bekerja lebih giat serta dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk bersikap menuju tercapainya tujuan perusahaan. Pemahaman pimpinan terhadap kebutuhan karyawan dan cara memenuhinya akan mendorong pegawai menjadi lebih termotivasi untuk bekerja keras. Hal ini akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk berperilaku sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga membantu mencapai tujuan organisasi secara efektif (Sembiring, 2020). Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan training yang rutin untuk karyawan dan dari hal tersebut dapat dibarengi dengan dorongan motivasi yang berupa tindakan atau kata-kata penyemangat untuk karyawan. Motivasi kerja tinggi dapat meningkatkan kepuasan kinerja kerja karyawan (Putra & Mujati, 2019). Motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi positif pada kepuasan karyawan yang akan membuat mereka merasa dihargai atas kinerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dampak positif pada keseluruhan produktivitas Perusahaan. Motivasi kerja yang baik merupakan upaya pengarahan kerja efektif serta contoh ketekunan dalam bekerja, hal ini dapat

meningkatkan fokus karyawan dalam bekerja sesuai jobdesk serta mendorong kinerja berprestasi, dan memperkuat citra perusahaan. Secara teori disebutkan bahwa motivasi dapat timbul dari keberadaan kategori dasar manusia, meliputi kebutuhan fisik, keamanan, sosial, kegoisan, dan pengembangan diri (Adha *et al.*, 2019). *Turnover rate* dapat terjadi karena beberapa hal, seperti yang sudah di bahas memiliki pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi. *Turnover rate* dapat mengalami peningkatan karena adanya gaya kepemimpinan yang terlalu menekan karyawannya untuk bekerja berlebihan tanpa memikirkan kemampuan karyawan itu sendiri, lalu memberikan gaya kepemimpinan otoriter yang juga berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan untuk mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang buruk tidak dapat memotivasi karyawan untuk semangat bekerja sehingga mereka lebih memilih mengundurkan diri dari perusahaan tersebut, karena dengan adanya motivasi para karyawan akan merasa ter dorong untuk bekerja, terikat dan merasa dibutuhkan dalam structural Perusahaan. Maka dari itu motivasi kerja harus ditingkatkan lagi untuk menjaga lingkungan kerja yang kondusif untuk semua orang yang bekerja dan memberikan gaya kepemimpinan yang peduli akan semua karyawannya. Karyawan memiliki motivasi untuk mengundurkan diri dari pekerjaan karena mereka ingin mencari pekerjaan yang lebih baik, mencari pengalaman baru, tidak puas dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, tingkat stres kerja yang tinggi, serta ketidakpuasan terhadap tugas yang monoton dan kurang memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan pembelajaran baru (Krismoko, 2024). Perusahaan bisa memperhatikan lebih dalam untuk aspek lingkungan pekerjaan, dengan cara memberikan sifat saling dukung antar karyawan dan menjunjung tinggi sikap suportif antar sesama untuk menjaga hubungan baik serta memberikan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini bisa memberikan rasa keterikatan antar sesama karyawan untuk saling bertahan dalam pekerjaan mereka masing-masing dan memberikan dukungan atau motivasi antar sesama. Indikator motivasi meliputi tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan, pemenuhan kebutuhan untuk pendidikan anak-anak, penerimaan yang menyenangkan dari pimpinan dan rekan kerja, serta kenyamanan dalam suasana

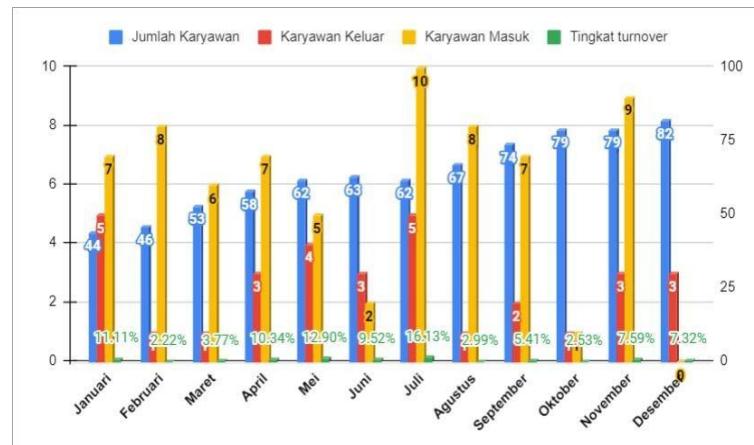
dan lingkungan kerja. Semua faktor ini berperan penting dalam memengaruhi tingkat motivasi karyawan (Iskandar & Yusnandar, 2021).

Gambar 1 Data Turnover Karyawan PT Roti Indonesia Tahun 2022



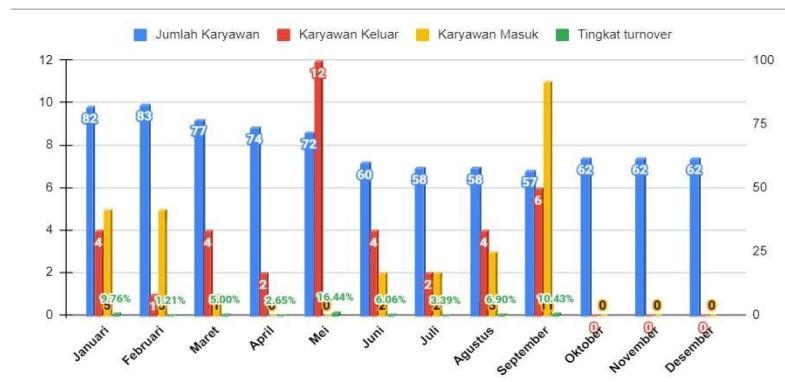
Sumber: Data Perusahaan Turnover Karyawan PT Roti Indonesia (2024)

Gambar 2 Data Turnover Karyawan PT Roti Indonesia Tahun 2023



Sumber: Data Perusahaan Turnover Karyawan PT Roti Indonesia (2024)

Gambar 3 Data TurnOver Karyawan PT Roti Indonesia Tahun 2024



Sumber: Data Perusahaan Turnover PT Roti Indonesia (2024)

Berdasarkan hasil data penelitian *research gap* yang didapatkan dapat dilihat dari data yang sudah dipaparkan bahwa pada tahun 2022 karyawan yang masuk dalam total 1 tahun terdapat 32 karyawan baru yang masuk sedangkan untuk data karyawan yang keluar dalam total 1 tahun terdapat 16 karyawan yang keluar. Sedangkan pada tahun 2023 terjadi lonjakan terhadap *Turnover rate karyawan* pada PT Roti Indonesia yang dapat dilihat dari data yang diatas, pada tahun 2023 terdapat lonjakan karyawan yang masuk terjadi berdasarkan data di atas dalam total 1 tahun karyawan yang masuk terdapat 70 karyawan sedangkan untuk karyawan keluar terdapat 32 karyawan. Serta, pada tahun 2024 kembali terjadi lonjakan *Turnover rate karyawan* yang keluar dalam total 10 bulan terdapat 39 karyawan sedangkan untuk data karyawan masuk dalam total 10 bulan terdapat 29 karyawan baru. Penelitian ini dirancang menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Karyawan terhadap *Turnover Intention* PT Roti Indonesia. Roti Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bisnis digital dapat disebutkan sebagai marketplace tepercaya yang menghubungkan *Influencer* dan UKM dengan kehadiran digital mereka. Didirikan oleh para ahli dan kreator konten media sosial di mana kami berkembang

untuk membantu dan memberdayakan UKM dan Pemilik Merek Lokal di Indonesia untuk mengembangkan bisnis mereka di platform digital. Namun perusahaan ini mempunyai angka *turnover* yang berbeda-beda serta dipengaruhi dengan gaya kepemimpinan perusahaan tersebut, motivasi kerja yang diberikan dan lingkungan kerja.

TELAAH LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Sutisna, 2020), Gaya kepemimpinan mengacu pada pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memengaruhi pekerjaan serta performa karyawan. Dengan kata lain, pemimpin yang efektif mampu memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih produktif. Menurut (Sutisna, 2020) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang diutamakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memengaruhi pekerjaan serta kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih produktif. Gaya kepemimpinan juga ketika seseorang menunjukkan sikap serta perilaku kepada tim. Indikator gaya kepemimpinan meliputi:

1. Analitis: Seorang pemimpin bisa berpikir secara kritis dan detail dalam pengambilan keputusan ataupun saat menganalisis.
2. Komunikasi: Dapat memberikan masukan dari sumber data yang valid dan terstruktur secara logika
3. Keberanian: Memiliki sifat berani dalam aspek pengambilan resiko untuk perusahaan, serta mempunyai konsistensi dalam keputusan yang diambil dan mutlak.
4. Tanggung jawab: Mempunyai komitmen yang tinggi untuk tim dan perusahaan, serta selalu menyelesaikan tugas yang diberikan pada tim untuk menjaga kredibilitas diri dan perusahaan.

Lingkungan kerja

Menurut (Sutisna, 2020) perilaku organisasi mencakup interaksi antara individu dan kelompok dalam suatu organisasi, serta bagaimana struktur organisasi mempengaruhi perilaku tersebut. Perilaku positif dalam organisasi dapat meningkatkan kualitas interaksi karyawan. Ketika karyawan bekerja sama dan saling mendukung, lingkungan kerja menjadi lebih harmonis dan produktif. Dijelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang dirasakan seseorang disaat mereka bekerja dan dapat berpengaruh bagi mereka dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut Sedamaryanti tahun 2013 dan dikemukakan ulang oleh (Budiyanto, 2022), dinyatakan bahwa terdapat dua macam indikator lingkungan kerja yakni:

1. Indikator Lingkungan kerja Fisik: Lingkungan kerja Fisik, merupakan semua yang mencakup secara keseluruhan faktor fisik di suatu organisasi yang dapat memengaruhi kinerja individu secara langsung maupun tidak langsung. (Pencahayaan, suhu,sirkulasi udara, kandungan atmosfer,dan dekorasi serta ketenangan kerja)
2. Indikator Lingkungan kerja Non – fisik, merupakan semua keadaan yang memiliki keterkaitan terhadap hubungan kerja baik relasi pimpinan dan bawahan ataupun relasi terhadap sesama rekan kerja. (Relasi karyawan dengan atasan serta Relasi karyawan dengan sesama rekan kerja)

Motivasi kerja

Menurut (Pratama & Elistia, 2020), motivasi kerja adalah keinginan untuk mengoptimalkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Manajer harus memperhatikan motivasi kerja dalam kehidupan organisasi mereka, dan ada dua cara utama untuk memotivasi karyawan. Faktor internal antara lain tingkat pendidikan, motivasi, harapan, kebutuhan, kelelahan serta kebosanan dan kepuasan terhadap pekerjaan, dan faktor eksternal, seperti tempat kerja, memengaruhi motivasi untuk bekerja. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang merupakan elemen penting dari teori perilaku organisasi yang dapat memengaruhi hasil kerjawan. Konteks tersebut juga membentuk faktor kontekstual dapat membentuk efek motivasi. Motivasi

disajikan sebagai pendorong utama perilaku karyawan dan pertimbangan penting dalam memahami dinamika organisasi. Motivasi di definisikan sebagai sebuah tindakan pendorong yang dilakukan individu untuk melaksanakan tanggung jawabnya dan menjadi faktor penentu dalam kelangsungan jalannya perusahaan. Indikator motivasi menurut (Caniago & Sudarmi, 2021) diantara lain:

1. Kondisi lingkungan kerja, mencakup dari aspek budaya organisasi yang mempunyai sifat fleksibilitas dalam bekerja untuk mengembangkan potensi tim dan personal, namun, jika budaya organisasi mempunyai sifat kaku atau tidak adil maka akan memberikan dampak tekanan berlebih pada tim ataupun personal.
2. Penyusunan rencana kerja, merupakan proses perencanaan dan penyusunan strategi untuk pencapaian tujuan ataupun proyek yang melibatkan penetapan langkah serta identifikasi tujuan dan pengalokasian sumber daya yang tepat lalu penentuan jadwal yang sesuai.
3. Petunjuk kerja, merupakan sebuah catatan detail mengenai tahapan atau tata cara yang perlu dilaksanakan untuk penyelesaian suatu tugas kepada anggota tim.
4. Pemantauan, dapat dikatakan sebagai proses dan pengendalian terhadap aktivitas serta pekerjaan dan dapat menjamin bahwa pelaksanaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.
5. Apresiasi, merujuk pada suatu pengakuan yang diberikan kepada anggota tim atas kontribusi kinerja dan pencapaian yang dapat diberikan berupa penghargaan, bonus, promo serta insentif insentif lain yang bersifat materil ataupun non - materil.

Turnover Intention

Menurut (Authar, 2019) berbagai faktor memengaruhi niat turnover sebuah organisasi, seperti keinginan untuk memperluas dan mencari pekerjaan di tempat lain, faktor negatif seperti kebutuhan akan karyawan baru, efisiensi dan efektivitas

organisasi, serta motivasi dan moral. Kepuasan kerja, budaya organisasi, kesejahteraan emosional, dan stres kerja adalah beberapa faktor yang memengaruhi niat turnover. Organisasi dapat menangani faktor-faktor ini untuk mengelola turnover. Niat turnover dalam teori organisasi dipengaruhi oleh produktivitas dan kinerja kerja, yang dipengaruhi secara negatif oleh kurangnya antusiasme dan komitmen. Ini juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan peluang kerja alternatif. Penelitian menunjukkan bahwa niat turnover memiliki dampak negatif pada kinerja kerja dan kinerja organisasi. Komite organisasi juga berperan dalam mempengaruhi niat keluar secara negatif. Oleh karena itu, konsep kepuasan kerja sangat penting dalam teori organisasi. *Turnover intention* adalah keinginan seseorang yang mempunyai kesadaran penuh ingin berhenti bekerja dari perusahaannya, serta merasakan ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut. Berikut adalah tiga indikator *turnover intention* menurut (Fatari & Wiguna, 2023), yaitu:

1. Pertimbangan untuk berhenti, menggambarkan pertimbangan individu untuk berhenti atau menetap lingkungan tersebut dengan perasaan ketidaknyamanan dalam bekerja. Sehingga hal ini dapat membuat anggota tim mulai mempertimbangkan untuk berhenti.
2. Ketertarikan untuk keluar, mencerminkan keinginan individu untuk menjelajahi peluang kerja. Sehingga individu mulai menelaah secara matang untuk berhenti dari pekerjaan serta mereka akan produktif mencari peluang diluar yang dianggap dapat lebih menguntungkan.
3. Keinginan untuk mencari potensi karir dan peluang karir baru, merefleksikan individu yang memiliki potensi untuk berhenti ketika menemukan peluang yang lebih baik sehingga keputusan mereka untuk menetap atau berhenti akan diperoleh.

METODOLOGI PENELITIAN

Kawasan riset penelitian ialah sebuah lokasi peneliti melakukan penelitian dimana penelitian dilakukan di Perusahaan Roti Indonesia. Pemilihan lokasi yang diambil peneliti didasari Perusahaan ini merupakan area penelitian yang dapat dijangkau.

Metode yang diterapkan ialah metode pendekatan kuantitatif. populasi yang digunakan merupakan pegawai dari kantor pusat PT Roti Indonesia yang berjumlah 70 orang. Proses pengambilan suatu data melalui sampel dapat dikatakan dengan metode sampling. Sehingga dalam penelitian ini seluruh populasi terlibat sehingga sampel yang digunakan setara dengan populasi. Maka dari itu penelitian ini dapat dikatakan menggunakan Teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono yang kemudian dikemukakan oleh (Fajri *et al.*, 2022) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini sering digunakan ketika peneliti ingin memperoleh generalisasi dengan tingkat kesalahan yang rendah. Dengan kata lain, sampling jenuh dapat dianggap sebagai metode sensus, di mana setiap anggota populasi dilibatkan sebagai bagian dari sampel. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti tidak menentukan sampel tertentu dikarenakan seluruh anggota populasi sebanyak 70 orang yang akan di teliti. Penggunaan regresi linear berganda dikatakan agar dapat melibatkan pengukuran variable x (bebas) yang terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi karyawan, terhadap *turnover intention* variabel Y terikat (Luthfiarta *et al.*, 2020) berikut persamaan regresi linear berganda:

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + b X_3$$

Keterangan:

Y: Nilai yang diperkirakan

a: Tetap (konstanta) $X = 0$

b: Koefisien regresi

X: Nilai Variable bebas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Persamaan Regresi Berganda

<u>Model</u>	<u>B</u>	<u>Std Error</u>
--------------	----------	------------------

(Constant)	25.226	5.2019
X1	-0.1658	
X2	-0.2612	
X3	-0.1273	

Sumber: Hasil pengelolaan data pada SPSS

Tabel di atas menunjukkan hasil uji regresi linear berganda dengan bentuk persamaan yang di peroleh sebagai berikut:

$$Y = 25,226 - 0,166(X1) - 0,261(X2) - 0,127(X3) + e$$

Keterangan:

$Y = Turnover\ Intention$

a = Konstanta

b = Koefisien regresi dari variabel bebas

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi Kerja

Berikut merupakan uraian penjelasan dari persamaan regresi nilai konstanta yang diperoleh sebesar 25,226 hal ini menunjukkan bahwa apabila X1, X2 dan X3 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 25,226. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sejumlah 0,166 apabila disetiap terjadi penurunan gaya kepemimpinan sebanyak satu point secara signifikan, maka variable *turnover intention* akan menurun sebesar 0,166. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sejumlah 0,261 apabila disetiap terjadi penurunan lingkungan kerja sebanyak satu point secara signifikan, maka variabel *turnover intention* akan menurun sebesar 0,261. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sejumlah 0,127 apabila disetiap terjadi penurunan motivasi kerja sebanyak satu point secara signifikan, maka variabel *turnover intention* akan menurun sebesar 0,127.

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.616	.75146

a. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan (X3), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : Hasil pengelolaan data pada SPSS

Berdasarkan hasil tabel di atas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,616 dan nilai tersebut dapat dinyatakan sebagai data yang kuat karena mendekati satu. Kesimpulannya bahwa sebesar 61,60% variasi variabel *turnover intention* bisa dipaparkan melalui variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sedangkan 38,40% sisanya dijelaskan oleh variabel variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 3 Hasil

Uji T

Hipotesis	Sig.	t
H1	0,002	3,257
H2	0,001	4,039
H3	0,004	2,996

Sumber: Hasil pengelolaan data pada SPSS

Berdasarkan hasil pengujian t pada tabel di atas yaitu Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai sig sebanyak $0,002 < 0,05$ dapat disebutkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai sig sebanyak $0,001 < 0,05$ dapat disebutkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai sebanyak

$0,004 < 0,05$ dapat disebutkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.238	3	21.413	37.919	<.001 ^b
	Residual	37.269	66	.565		
	Total	101.507	69			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan (X3), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Hasil pengelolaan data pada SPPS

Pada tabel di atas memaparkan hasil nilai sig sejumlah 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai f hitung sebesar $37,919 > f$ tabel 3,134 maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel x1, x2, x3 secara bersamaan atau simultan terhadap y sehingga H4 Diterima dan H0 ditolak.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa terlihat dari pernyataan yang dibuat dalam suatu perusahaan seorang pemimpin harus mempunyai pemimpin yang tanggung jawab dalam memimpin bawahannya sebab pemimpin merupakan acuan untuk dapat dijadikan sebagai contoh untuk para karyawan yang terbukti dalam hasil survei yang menyatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Roti Indonesia sangat setuju terkait pernyataan ini serta seorang pemimpin harus memiliki sifat keterbukaan serta komunikasi yang baik dengan para karyawannya sebab hal tersebut akan membantu para karyawan dalam memahami pekerjaan yang terbukti dalam pernyataan survei dengan nilai kedua tertinggi yang disetujui oleh karyawan PT Roti Indonesia. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa terlihat dari nilai signifikansi

sebanyak $0,002 < 0,05$ dan juga nilai t hitung dimana lebih besar dari t tabel $3,257 > 1,668$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Roti Indonesia. Hal ini serupa dengan penelitian (Efitriana & Liana, 2022) dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa memiliki pengaruh dan berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dalam aspek lingkungan kerja yang baik adalah hubungan baik antar sesama karyawan akan menimbulkan pemikiran bahwa turnover dalam suatu perusahaan akan mengalami penurunan atau bahkan tidak ada. Hal ini di dukung dari hasil survey pada karyawan PT Roti Indonesia dengan nilai skor tertinggi dan disetujui oleh para karyawan PT Roti Indonesia. Lalu, untuk lingkungan kerja yang mempunyai udara bersih, ruangan nyaman dan pencahayaan yang cukup dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, hal ini didukung dari hasil penelitian dengan nilai skor kedua tertinggi yang disetujui oleh karyawan yang bekerja di PT Roti Indonesia. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terlihat dari nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan juga nilai t hitung lebih besar dari t tabel $3,257 > 1,668$, Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Roti Indonesia. Hal ini serupa dalam penelitian (Khomaryah *et al.*, 2020) dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa memiliki pengaruh dan berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada aspek motivasi kerja dapat dinyatakan bahwa suatu dukungan dari seorang pemimpin/atasan merupakan hal yang diperlukan agar dapat menekan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja hal ini didukung dengan nilai survei tertinggi bahwa karyawan akan termotivasi ketika penyusunan rencana kerja untuk pencapaian target yang didukung dari hasil survey dengan nilai skor kedua tertinggi PT Roti Indonesia. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terlihat dari nilai

signifikansi $0,004 <$ dari $0,05$ dan juga nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,996 > 1,668$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Roti Indonesia. Hal ini serupa dengan penelitian (Diputra *et al.*, 2021) dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa memiliki pengaruh dan berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan dari hasil penelitian Uji simultan yang menunjukkan hasil signifikansi berada di angka $0,001$ yang dimana lebih kecil dari pada nilai kritis yaitu $0,05$, maka bisa dikatakan variabel bebas (Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) mempunyai keterikatan terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*) dan organisasi perlui memperhatikan ketiga faktor tersebut untuk mengelola *turnover intention* karyawan secara lebih efektif.

SIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan agar memberitahu dan mencari jawaban atas tujuan penelitian yang telah ditetapkan, tujuan penelitian ini ialah agar menginformasikan dampak gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja kepada *turnover intention* di PT Roti Indonesia dan apakah akan terjadi dampak serta seberapa besar pengaruh secara simultan dan secara parsial. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengolahan data serta deskripsi hasil penyebaran kuisioner yang diterima 70 responden. Hasil survey kemudian digunakan pada program SPSS versi 30 yang didapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan komunikatif dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang *toxic* memiliki kecenderungan meningkatkan niat karyawan untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

turnover intention. Motivasi kerja yang didapatkan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan membuat karyawan merasa mendapatkan dukungan yang cenderung lebih loyal dan produktif. Berikut ini ialah saran yang dapat penulis sampaikan guna agar mengembangkan penelitian selanjutnya yaitu bagi Perusahaan agar menjadikan penelitian ini sebagai bahan evaluasi perusahaan dalam menekan angka turnover. Sebagai saran aktivitasnya diadakannya rapat kerja antar pimpinan dan karyawan untuk memberikan motivasi untuk karyawan serta mengadakan business trip gathering untuk menekan stress dari beban kerja karyawan. Bagi para pembaca agar memperluas penelitian dengan melakukan pertimbangan variabel lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* seperti job *insecurity*, *work life balance*, kompensasi dan lainnya. Bagi para *Business Agency*, agar memberikan kompensasi berupa gaji dan insentif yang sesuai dengan pasar, memberikan peluang karier yang luas serta menawarkan opsi kerja yang fleksibelitas seperti dapat bekerja WFH. Diharapkan dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya serta acuan sumber data oleh para peneliti selanjutnya, dan diharapkan dapat melakukan penelitian pada perusahaan lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Dalam studi ini hanya 61,60% variasi variabel *turnover intention* bisa dipaparkan melalui variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sedangkan 38,40% sisanya dijelaskan oleh variabel variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika Unand*, 8(1), 179–188.
- Araffah, M. R., & Purnama, I. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 267–272.
- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal*, 02(02), 79–84.
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Nesitor. *Jurnal Bisnis Manajemen Institut Bisnis Nusantara*, 25(2), 104–118.
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*,

10(1), 1. [Https://Doi.Org/10.34127/Jrlab.V10i1.404](https://doi.org/10.34127/Jrlab.V10i1.404)

- Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *Jurnal Harian Regional*, 8(2).
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas Dan Reliabilitas Kuisioner Pengetahuan, Sikap Dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Publikasi Ilmiah Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1(1), 73–79.
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intentionkaryawan Pada Ksuswadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. *Values*, 02(03), 545–555.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *Journal Of Management Business*, 5(1), 182–188.
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 05(01), 369–373.
- Fatari, & Wiguna, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentionkaryawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019). *Jurnal Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 103–119.
- Gani, N., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentionpada Perusahaan Tambang Di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588.
- Ghozali, M. (2021). Faktor Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk Dan Margin Terhadap Minat Nasabah Pembiayaan Murabahah Di Bank Syariah. Dimasejati: *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 65. [Https://Doi.Org/10.24235/Dimasejati.V3i1.8566](https://doi.org/10.24235/dimasejati.v3i1.8566)
- Harianja, I., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 350–360. [https://Doi.Org/10.35870/Jemsi.V10i1.1892](https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1892)
- Hasibuan, A. T., Sianipar, M. R., Ramdhani, A. D., Putri, F. W., & Ritonga, N. Z. (2022). Konsep Dan Karakteristik Penelitiankualitatif Serta Perbedaannya Dengan Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 8686–8692.
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288.

<https://Doi.Org/10.38035/Jihhp.V1i3.683>

- Italiani, F. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. *Bisma (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 11. <Https://Doi.Org/10.26740/Bisma.V6n1.P11-18>
- Jr. C. Venus Lurekke Jean, & Ferinia, R. (2023). Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Antara Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif*, 21(1), 79–89.
- Junaidi, Zalismay, Yusri, Y., Amin, K., & Wismanto. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal On Education*, 05(03), 10040–10052.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 03(01), 35–45.
- Khotimah, R. D., Djumali, D., & Pawenang, S. (2019). Analisa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing Pt Dan Liris). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(02). <Https://Doi.Org/10.29040/Jie.V3i02.662>
- Komariah, S., Sukmawati, A., & Kuswanto, S. (2021). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Antara Gaya Kepemimpinan Dan Turnover Intention: Studi Kasus Pada Hotel Di Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 34–43. <Https://Doi.Org/10.17358/Jabm.7.1.34>
- Luthfiarta, A., Febriyanto, A., Lestiawan, H., & Wicaksono, W. (2020). Analisa Prakiraan Cuaca Dengan Parameter Suhu, Kelembaban, Tekanan Udara, Dan Kecepatan Angin Menggunakan Regresi Linear Berganda. *Joins (Journal Of Information System)*, 5(1), 10–17. <Https://Doi.Org/10.33633/Joins.V5i1.2760>
- Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan Kinerja Manajerial Terhadap Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 1(1), 44–55. <Https://Doi.Org/10.38035/Jhesm.V1i1.6>
- Mahrofi, R., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang Unisma). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 86–98.
- Maysani, R., & Pujiastuti, H. (2020). Analisis Kesulitan Mahasiswa Dalam Mata Kuliah Statistika Deskriptif. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Matematika*, 4(1), 32–49.
- Nasution, A. E., Putri, L. P., & Lesmana, M. T. (2019). Analisis Pengaruh Harga, Promosi, Kepercayaan Dan Karakteristik Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada 212 Mart Di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 194–199.
- Nawawi, A. (2021). Gaya Kepemimpinan Dalam Turnover Intention Karyawan

- Pada Pt. Trisna Naga Asih Subang. *The World Of Business Administration Journal*, 3(1), 1–11.
- Ningsih, E. S., Fatimah, F. S., Sawardhamana, R. J., & Sulistyaningsih, E. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Intrumen Kuisioner Manajemen Talenta. *Indonesian Journal Of Hospital Administration*, 4(2), 52–55.
- Nurkhasanah, F. L., & Purbasari, H. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Report Lag. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(3), 1400–1409.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan Sdm Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan Di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, And Social Sciences (Becoss) Journal*, 2(1), 159–168. <Https://Doi.Org/10.21512/Becossjournal.V2i1.6252>
- Prasetyo, M. A. M. (2019). Peranan Perilaku Organisasi Dan Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(1), 73–93. <Https://Doi.Org/10.47766/Idarah.V2i1.117>
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Journal Of Economics*, 11(02), 144–152.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370–381.
- Rodiah, S., Ulfiah, U., & Arifin, B. S. (2022). Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan. *Islamika*, 4(1), 108–118. <Https://Doi.Org/10.36088/Islamika.V4i1.1602>
- Roswirman, R., & Elazhari, E. (2022). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Era New Normal Di Smk Swasta Pab 2 Helvetia. *All Fields Of Science Journal Liaison Academia And Sosity*, 1(4), 316–333. <Https://Doi.Org/10.58939/Afosj-Las.V1i4.139>
- Samsudin, A., Prabowo, B., Biela Sari, F. S., Khoirunnisa, M., & Permana, B. D. P. (2024). Keterlibatan High Involvement Management Untuk Menjamin Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(2). <Https://Doi.Org/10.56672/Syirkah.V3i2.185>
- Shiyammurti, N. R. (2020). Pengaruh Free Cash Flow, Ukuran Perusahaan Dan Leverage Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Indeks Kompas100 Tahun 2015-2016. *Account Journal*, 04(02), 189–200.
- Sutisna, I. F. (2020). Gaya Kepemimpinan Dalam Mendukung Perilaku Organisasi Di Pt. Kerry Ingredients Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Profit Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 7(2), 158–166.

<Https://Doi.Org/10.36706/Jp.V7i2.12904>

Utami, Y. (2023). Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instrumen Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24.
<Https://Doi.Org/10.55338/Saintek.V4i2.730>

Wardana, R. H., & Jamal, S. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada Ptarina Multikarya Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(2), 977–981.