

# Pengaruh Elektabilitas Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingginya *Turnover* Karyawan PT. Sumi Rubber Indonesia

Ridwansyah Ridwansyah<sup>1\*</sup>, Purwadhi Purwadhi<sup>2</sup>, Rian Andriani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung, Indonesia

\*ridwansyah72@gmail.com

## INFO ARTIKEL

### *Histori Artikel*

Tanggal Submit 21 Agustus 2023

Tanggal revisi 23 Agustus 2023

Tanggal Accepted 30 Agustus 2023

### Key words:

Electability of Leadership Style, Work Environment and Employee Turnover

## ABSTRACT

The purpose of this research was to find out and analyze the influence of the electability of leadership style and work environment on employee turnover at PT. Sumi Rubber Indonesia together. This research uses a quantitative approach. The samples in this study were employees at PT. Sumi Rubber Indonesia with a total of 73 people. Data collection in this study was in the form of a questionnaire. The data analysis techniques are validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing using, *t* test, *f* test, *R* test and *R*<sup>2</sup> test. The results showed that: 1) The electability of leadership style has a significant effect on employee turnover, 2) The work environment has a significant effect on employee turnover, 3) The electability of leadership style and work environment has a significant effect on employee turnover in the Directorate of Sales and Marketing

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh elektabilitas gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan di PT. Sumi Rubber Indonesia secara bersamaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sumi Rubber Indonesia dengan jumlah 73 orang. Pengambilan data dalam penelitian ini berupa kuesioner. Adapun teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan, uji *t*, uji *f*, uji *R* dan uji *R*<sup>2</sup>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Elektabilitas gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan, 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan, 3) Elektabilitas gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan Direktorat Sales dan Marketing.

## 1. Pendahuluan

Kemajuan informasi dan teknologi memberi pengaruh yang signifikan di segala lini dan dengan cepat mengubah tatanan dunia, yang berarti industri akan semakin berkembang dan tingkat persaingan antar perusahaan akan semakin ketat. Hal ini tentunya akan membutuhkan perusahaan yang produktif, memiliki kekuatan agar dapat terus bertahan, dan mampu menghadapi tantangan. Perlu dilakukan upaya untuk melestarikan dan meningkatkan ketiga

Sumber Daya Utama tersebut agar suatu perusahaan dapat bersaing. Sumber Daya tersebut adalah 1) Sumber Daya Fisik, 2) Sumber Daya Organisasi, dan 3) Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya terpenting yang berkontribusi pada keberhasilan perusahaan yang berkelanjutan karena mereka adalah penggerak, pemikir, dan perencana yang menentukan bagaimana sumber daya fisik dan sumber daya organisasi dikelola (Jesslyn & Putri, 2017).

Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Ini adalah salah satu hal yang dilakukan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk meningkatkan sumber daya manusia, diperlukan suatu ketentuan yang disebut pendidikan dan pelatihan untuk mengubah sikap dan menambah keterampilan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten.

Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk mendukung efektivitas dan efisiensi organisasinya. Mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan sehingga karyawan tersebut tidak keluar dari organisasi dan bahkan tidak berpaling bekerja ke kompetitor yang dampaknya rahasia operasional organisasi akan diketahui oleh kompetitor berakibat menurunkan daya saing perusahaan.

Pada kondisi sebuah perusahaan tidak dapat mempertahankan sumber daya manusia yang ada, hal tersebut akan menyebabkan tingkat perputaran yang tinggi di antara karyawannya, terutama di antara mereka yang memiliki potensi tinggi. Perhatian perusahaan adalah harus secara efektif mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia perusahaan yang tersedia, dapat diandalkan, dan berkualitas tinggi (Harvida & Wijaya, 2020). Dikhawatirkan jika hal ini tidak dikelola dengan baik, sumber daya manusia akan mempunyai kecenderungan untuk mencari pekerjaan diluar perusahaan dimana dia bekerja saat ini (*intention to leave*). Keinginan individu untuk keluar dari suatu organisasi, meskipun keinginan tersebut belum terwujud dalam bentuk tindakan nyata, tercermin dalam pernyataan "*Intention to leave*". Ketika seorang karyawan mencapai titik di mana mereka mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaannya dan ketika mereka benar-benar mengambil langkah untuk berhenti, tidak mungkin untuk mencegah terjadinya turnover (Kartika, 2018).

Tetapi tidak selamanya bahwa turnover yang terjadi di suatu perusahaan memiliki dampak yang negatif bagi perusahaan itu sendiri, karena ada kalanya ketika hilangnya sebagian tenaga kerja perusahaan sangat diinginkan, terutama jika karyawan yang keluar adalah karyawan yang berkinerja buruk, orang yang tidak dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja (Mathis & Jackson, 2011).

Turnover merupakan aktivitas pergantian karyawan organisasi yang dihasilkan dari relokasi personel secara sukarela atau tidak sukarela. Individu, organisasi, maupun individu dan organisasi dari luar semuanya dapat berperan dalam meningkatkan turnover karyawan. Retensi karyawan adalah salah satu taktik yang dapat diambil perusahaan untuk mencegah dan mengurangi tingkat turnover. Penting bahwa, selama penerapan proses retensi karyawan, karyawan organisasi merasa puas dengan gaji, kondisi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dalam sebuah penelitian tingkat turnover seseorang ditentukan oleh unsur-unsur yang terkait dengan tingkat kepuasan kerja individu, semakin tidak puas seseorang dengan pekerjaannya, semakin kuat motivasinya untuk keluar dari pekerjaan (Michaels & Spector, 1982). Jika perusahaan menerapkan rencana retensi karyawannya secara efektif, turnover karyawan akan berkurang (Harvida & Wijaya, 2020).

Sebagai upaya dalam mempertahankan elektabilitas perusahaan adalah salah satunya melalui elektabilitas gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan oleh seorang pimpinan baik itu dari level top manajemen, manajer operasional, maupun pimpinan di lini operasional di dalam proses produksi. Menurut (Kartono, 2008), kualitas, kebiasaan,

temperamen, karakter, dan kepribadian seorang pemimpin menentukan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah komponen penting dari inisiatif pemberdayaan karyawan (As'ad, 2015). Kepemimpinan dapat mempengaruhi orang lain dengan menggunakan metode strategi komunikasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Instruksi dan perintah adalah bentuk pengaruh karyawan.

Setiap orang dapat menjadi pemimpin, tetapi tidak semua orang bisa menjadi pemimpin yang berintegritas. Dengan demikian, diperlukan pendidikan yang memadai untuk menjadi seorang pemimpin yang dapat menjadi panutan bagi setiap anggota organisasi. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang dapat mempengaruhi sekelompok orang lain untuk mencapai tujuan. Agar dapat dianggap sebagai pemimpin yang berintegritas, seseorang harus memiliki berbagai karakteristik, seperti dedikasi untuk terus berkembang, selalu menepati janji, dapat diandalkan, bertanggung jawab, responsif, melakukan hal yang benar, rasa hormat, aksesibilitas, dan transparansi (Purwadhi et al., 2021).

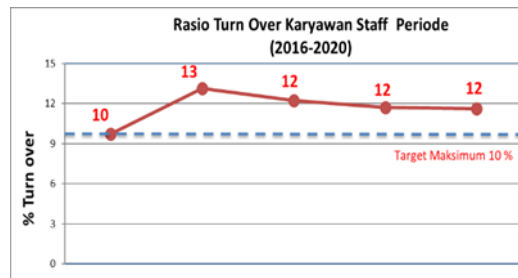
Kepemimpinan adalah kapasitas seseorang untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, dan memimpin tindakan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan dan situasi tertentu (Djihadah, 2020). Masalah utama dalam kepemimpinan adalah kapasitas untuk dapat memahami kendala budaya organisasi dan menumbuhkan budaya adaptif bagi organisasi (Schein, 2014). Salah satu hal penting bagi seorang pemimpin yaitu memiliki kekuatan untuk menggerakkan, membimbing, memerintah, dan mencegah anggotanya sehingga mau bekerja sama dengan sukses dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Marjuni, 2021). Gaya kepemimpinan seseorang mempengaruhi sekali kemana arah terciptanya suatu kondisi lingkungan kerja, baik itu bersifat positif lingkungan kerja yang harmonis, setiap bawahan bebas menyampaikan gagasannya tanpa adanya rasa takut maupun tertekan maupun dapat pula gaya kepemimpinan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang negatif seperti membuat karyawan merasa tertekan, tidak adanya kesempatan karyawan menyampaikan pendapat dan sebagainya (Majesta, 2021).

Elektabilitas gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dari karyawan sehingga secara langsung maupun tidak langsung berpegaruh pula terhadap tingginya turnover karyawan diperusahaan. Disamping elektabilitas gaya kepemimpinan, turnover yang tinggi ditemukan di suatu perusahaan terjadi akibat lingkungan kerja yang negatif atau memberi pengaruh yang buruk. Manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Meskipun lingkungan kerja tidak mengatur cara produksi suatu perusahaan, namun memiliki pengaruh langsung terhadap personel yang melakukan proses tersebut. Lingkungan kerja adalah pengaturan di mana karyawan melakukan tanggung jawab sehari-hari mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan terbaiknya. Jika karyawan menghargai lingkungan kerja mereka, mereka akan merasa nyaman di kantor mereka dan dapat melakukan tugas mereka secara efisien. Sebaliknya, tempat kerja yang bermusuhan dapat mengganggu kinerja karyawan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi mampu tidaknya seorang individu bertahan atau akan meninggalkan lingkungan kerja yang ada. Menurut (Suwondo & Sutanto, 2015), kinerja karyawan dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Temuan ini melengkapi penelitian sebelumnya (Norianggono et al., 2014) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memepengaruhi tingkat kepuasan karyawan maka dampaknya secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, dan jika hal ini dibiarkan akan mendorong karyawan tersebut timbul untuk turnover intention. Hal ini disebabkan kedekatan lingkungan kerja dengan tempat kerja karyawan. Agar perusahaan memiliki efek yang positif bagi karyawannya, pertimbangan khusus harus diberikan. Penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya (Pramana & Sudharma, 2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja. Hal

ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang signifikan, yang berdampak pada kinerja karyawan.

PT. Sumi Rubber Indonesia adalah perusahaan asing yang bergerak di bidang produksi bola golf dengan merek Srixon dan ban dengan merek Dunlop. PT Sumi Rubber Indonesia adalah produsen terkemuka di Indonesia untuk produksi bola golf dan ban otomotif. PT. Sumi Rubber Indonesia memiliki jumlah karyawan sebanyak rata-rata 3,500 orang setiap tahunnya dan secara garis besar struktur organisasinya terbagi menjadi 4 kelompok Direktorat utama yaitu; 1) Direktorat Sales dan Marketing, 2) Direktorat Finance dan Accounting, 3) Direktorat Production dan Engineering, dan 4) Direktorat HRD - GA dengan rata-rata jumlah karyawan staff sekitar 275 orang setiap tahunnya.

Pada perinsipnya perusahaan mengatur dengan sistem yang tertata dan baik untuk menjaga elektabilitas perusahaan yang memiliki standar internasional sehingga beberapa upaya dilakukan oleh setiap direktorat guna menjaga kualitas dan mutu produktifitas dimasing masing direktori. Melalui peraturan dan kebijakan dengan mekanisme Para pimpinan perusahaan menetapkan angka minimal turnover yang masih di tolerir pada masing-masing direktorat adalah 10%. Pada data yang diambil dari Direktorat HRD-GA pada periode 2016-2020 dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Data Direktorat HRD - GA tahun 2016-2020

**Gambar 1. Rasio Turnover Karyawan Periode 2016-2020**

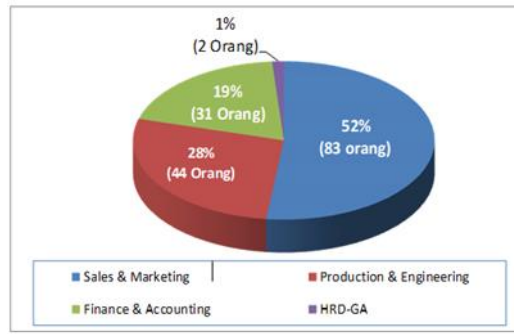
Pada kasus ini tentunya menjadi PR besar bagi Direktorat HRD - GA untuk mencari dan menganalisis penyebab tidak turun nya angka tunr over selama 3 tahun berturut-turut oleh karena itu Direktorat HRD - GA melakukan kajian ulang dengan mengambil data masing-masing direktorat untuk mengetahui direktorat mana yang menyumbangkan angka tertinggi turnover dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1. Jumlah Karyawan yang Mengundurkan Diri**

No	Direktorat	Jumlah Staff yang Mengundurkan Diri (orang)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Sales & Marketing	14	18	15	18	18
2	Finance & Accounting	5	6	8	6	6
3	Production & Engineering	8	10	10	8	8
4	HRD-GA	0	2	0	0	0
Total Karyawan Keluar		27	36	33	32	32
Turn Over Ratio (%)		10	13	12	12	12
Target Turn Over Ratio		Maksimum 10 %				
Total Karyawan Staff		278	274	270	274	276

Sumber: Direktorat HRD - GA tahun 2020

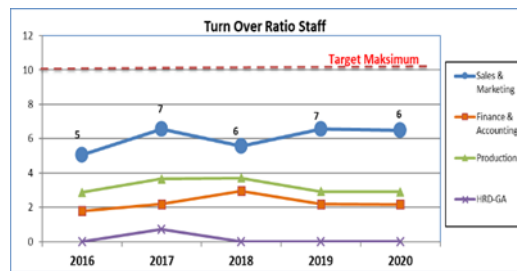
Dalam peraturan perusahaan menetapkan nilai turnover karyawan maksimal 10%, dan jika dilakukan alisa pada Direktorat Sales dan Marketing memiliki nilai turnover lebih tinggi dibandingkan Direktorat yang lain. Peristiwa itu dierkuat dengan adanya data ratio bahwa Direktorat tersebut sebagai Direktorat yang menyumbangkan angka turnover paling besar pada setiap tahunnya dapat dilihat dari data sebagai berikut:



Sumber: Direktorat HRD – GA tahun 2016-2020

**Gambar 2. Rasio Karyawan yang Mengundurkan Diri di Direktorat Sales dan Marketing**

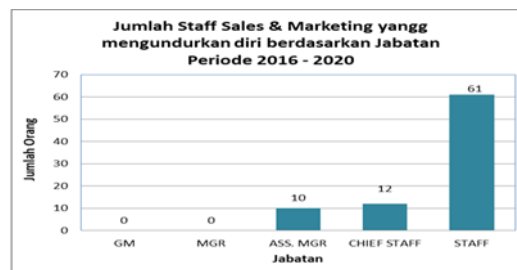
Untuk lebih menganalisis lebih detail pada direktorat Sales dan Marketing Direktorat HR-GA. Menganalisa data turnover lebih detail dengan mengambil data kondisi ratio Direktorat Sales & Marketing terhadap target maksimal perusahaan yang dapat terlihat dalam grafik berikut:



Sumber: Direktorat HRD – GA tahun 2016-2020

**Gambar 3. Grafik Kondisi Turnover di Direktorat Sales dan Marketing**

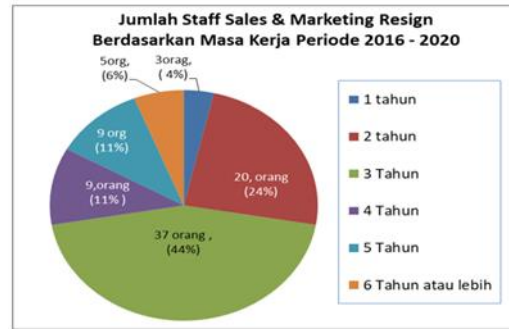
Permasalahan ini bisa saja dipengaruhi oleh faktor lain sehingga angka rasio turnover tidak bisa menurun entah dipengaruhi oleh lingkungan yang menyebabkan keluar atau pimpinan yang tidak memiliki kesepahaman dengan yang di pimpinnya sehingga harus dilakukan penelitian lebih dalam untuk mengetahui inti dari akar permasalahan. Secara spesifik diperoleh data sebagai berikut:



Sumber: Direktorat HRD – GA tahun 2020

**Gambar 4. Karyawan di Direktorat Sales dan Marketing yang Mengundurkan Diri Berdasarkan Jabatan**

Dapat dilihat lagi dari data masa kerja karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri yang mengakibatkan terlihatnya ada ketidak nyamanan bekerja pada Direktorat Sales & Marketing yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Direktorat HRD – GA tahun 2020

**Gambar 5. Karyawan di Direktorat Sales dan Marketing yang Mengundurkan Diri Berdasarkan Masa Kerja**

Setiap karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan diminta keterangannya oleh Direktorat HRD-GA untuk mengetahui alasan yang melatar belakangi karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Alasan-alasan disampaikan kepada top management untuk dijadikan landasan berfikir dan menemukan solusi. Dengan data hasil yang dapat dilihat pada gambar terhadap 29 orang yang menjadi sampling adalah sebagai berikut:



Sumber: Exit interview direktorat HRD dan GA tahun 2020

**Gambar 6. Hasil Exit Interview Karyawan yang Mengundurkan Diri pada Direktorat Sales dan Marketing Tahun 2016-2020**

Hal inipun senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Gina Majesta pada Jurnal Pendidikan & Budaya warta pendidikan yang memperoleh hasil dari kesimpulan 1) Gaya kepemimpinan yang digunakan di PT CPK adalah Gaya Kepemimpinan Otoriter, dimana pengambilan keputusan, kebijakan, dan sanaan ditetapkan sendiri oleh pimpinan, dan karyawan tidak diajak untuk memberikan pandangan dan pertimbangannya dalam proses pengambilan keputusan. 2) Harapan karyawan terhadap elektabilitas kepemimpinan di PT CPK adalah karyawan mengharapkan pemimpin lebih sering berkomunikasi dan bertatap muka dengan karyawan, dan pemimpin mau memberikan kesempatan untuk karyawan membagikan ide-ide serta saran untuk perusahaan. 3) Dalam hal ini, karyawan mengharapkan kepemimpinan yang bersifat partisipatif, dimana pemimpin lebih terbuka, serta dapat memberikan motivasi kepada karyawannya untuk mencapai lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Dari fenomena tersebut penulis tertarik mengangkat topik judul “Pengaruh Elektabilitas Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Karyawan Staf Direktorat Sales Dan Marketing Terhadap Tingginya Turnover Karyawan di PT. Sumi Rubber Indonesia” menjadikan variabel dependen turnover karyawan secara empiris dan teori praktis dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan sebagai variabel independen dengan menggunakan metode berfikir scientific approach guna mengungkap fakta yang sesungguhnya terjadi di lapangan.

## 2. Tinjauan Pustaka

## 2.1. Elektabilitas Gaya Kepemimpinan

Secara etimologis, istilah elektabilitas berasal dari bahasa Inggris “electability” yang berarti keterpilihan. Elektabilitas, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adalah kesanggupan atau kesanggupan untuk dipilih dalam suatu jabatan. Elektabilitas adalah tingkat keterpilihan atau minat publik dalam memilih sesuatu, seperti seseorang, lembaga, atau partai politik, atau barang dan jasa, berdasarkan temuan berbagai survei. Elektabilitas dapat dikatakan sebagai tingkat keterpilihan atau minat publik dalam memilih sesuatu, seperti seseorang, lembaga, atau partai politik, atau barang dan jasa, berdasarkan temuan berbagai survei. Oleh karena itu, elektabilitas mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk menjadi figur yang positif dan mengelola organisasi.

## 2.2. Lingkungan Kerja

Menurut (Nuraini, 2013), lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan, seperti ketersediaan pendingin udara (AC), pencahayaan yang memadai, dll. Selain itu, menurut (Schultz & Schultz, 2010), lingkungan atau kondisi kerja meliputi semua karakteristik fisik tempat kerja, psikologis kerja, dan aturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Selain itu, menurut (Sedarmayanti, 2012), lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang ditemui seseorang di tempat kerja, bersama dengan praktik kerjanya dan pengaturan kerja kelompok dan individu.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Metode dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang dikumpulkan dengan cara meminta pegawai Direktorat Sales dan Marketing kantor PT Sumi Rubber Indonesia kantor Jakarta untuk menjawab pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner dengan pertanyaan tertutup selama bulan Agustus 2022.

Penelitian ini berfokus terhadap “Pengaruh Elektabilitas Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Karyawan di Direktorat Sales dan Marketing PT Sumi Rubber Indonesia”, dengan menggunakan metode analisis korelasi untuk mengolah data indikator yang berkaitan dengan variabel dependen dan variabel independen, dengan menggunakan metode analisa korelasi.

### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terfokus kepada Direktorat Sales dan Marketing karena sehubungan dengan permasalahan turnover yang tinggi secara signifikan terjadi di direktorat tersebut yaitu sebesar 6.5%, merupakan tingkat turnover paling tinggi jika dibandingkan dengan direktorat lain di periode tahun yang sama, sehingga berdasarkan hal tersebut maka populasi penelitian yang dilakukan terfokus pada direktorat Sales dan Marketing yaitu sebanyak 89 orang.

Sampel untuk karyawan di Direktorat Sales dan Marketing PT. Sumi Rubber Indonesia adalah minimal 73 orang.

## 4. Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dijelaskan pembahasan mengenai hipotesis dan pengaruh antar variabel yang diteliti.

### Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)		.149	.882
X1	-.198	-2.217	.030
X2	.657	7.348	.000

a. Dependent Variable: Y

**Gambar 7. Hasil Uji t**

- 1) Nilai signifikansi atau Sig. sebesar  $0,030 < 0,050$  dan t tabel yaitu  $-2,217 < t$  hitung  $-1,994$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel elektabilitas gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover karyawan (Y).
- 2) Nilai signifikansi atau Sig. sebesar  $0,000 < 0,050$  dan t tabel yaitu  $7,348 > t$  hitung  $1,994$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel turnover karyawan (Y).

**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	340.663	2	170.332	56.477	.000 <sup>b</sup>
Residual	211.118	70	3.016		
Total	551.781	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Gambar 8. Hasil Uji F**

- 1) Nilai signifikansi atau Sig. sebesar  $0,000 < 0,050$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel elektabilitas gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover karyawan (Y).
- 2) Nilai F diketahui bahwa F hitung sebesar  $56,477 > F$  tabel sebesar  $3,128$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel elektabilitas gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover karyawan (Y).

**Pengaruh Elektabilitas Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Karyawan**

H1 diterima karena menunjukkan hasil bahwa elektabilitas gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan Direktorat Sales dan Marketing PT Sumi Rubber Indonesia. Nilai koefisien negatif menunjukkan bahwa turnover karyawan akan semakin rendah ketika semakin baik elektabilitas gaya kepemimpinan yang digunakan oleh perusahaan. Gaya kepemimpinan yang dapat disesuaikan dengan iklim organisasi akan membantu karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kepuasan karyawan. Gaya kepemimpinan yang dapat beradaptasi dengan keadaan yang berubah membantu karyawan merasa lebih dihargai dan diperhatikan oleh atasannya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang membosankan dan hanya berorientasi pada tujuan dapat membuat karyawan tidak nyaman, yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti bekerja.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Karyawan**

H2 diterima karena diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan Direktorat Sales dan Marketing PT Sumi Rubber Indonesia. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak diinginkan akan berpengaruh terhadap turnover karyawan. Hal ini disebabkan karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman di samping gaji yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat karyawan merasa tidak mampu bekerja, karena akan dihadapkan pada beban kerja yang berat serta suasana yang tidak kooperatif dan tidak ramah.

**Pengaruh Elektabilitas Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Karyawan**

H3 diterima karena berdasarkan hasil analisis data, elektabilitas gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan. Hal ini berimplikasi bahwa elektabilitas gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang sesuai akan berdampak pada persepsi karyawan terhadap keinginannya untuk tetap bertahan di perusahaan. Gaya



kepemimpinan yang tepat membuat karyawan lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi atau iklim kerja membuat karyawan merasa ada perhatian atau pengawasan yang maksimal dari perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Elektabilitas gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover karyawan Direktorat Sales dan Marketing PT. Sumi Rubber Indonesia, artinya semakin efektif gaya kepemimpinan maka tingkat turnover karyawan semakin rendah.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover karyawan Direktorat Sales dan Marketing PT. Sumi Rubber Indonesia, artinya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin besar pula dampak turnover karyawan.
3. Elektabilitas gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover karyawan Direktorat Sales dan Marketing PT. Sumi Rubber Indonesia, artinya elektabilitas gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover karyawan.

## Daftar Pustaka

- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Djihadah, N. (2020). Kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala madrasah dalam aplikasi Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) di madrasah. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 5(1), 1–10.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Jesslyn, F., & Putri, R. R. (2017). Sumber Daya Organisasi dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan di Perdana Elektronik. *Agora*, 5(3), 1–6.
- Kartika, R. C. (2018). Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai di Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.29241/jmk.v4i1.95>
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Majesta, G. (2021). Elektabilitas Gaya Kepemimpinan Perusahaan Kertas di Tangerang. *Warta Pendidikan/ E-Journal*, 5(9), 30–34.
- Marjuni, H. A. (2021). Konsep Kepemimpinan Pendidikan Dalam Mengembangkan Prinsip Pemberdayaan Masyarakat. *Inspiratif Pendidikan*, 10(Vol 11 No 1 (2022): JURNAL INSPIRATIF PENDIDIKAN), 141–149. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Inspiratif-Pendidikan/article/view/30087/15321>
- Mathis, R., & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Salemba Empat.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 53–59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.1.53>
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Nuraini, T. (2013). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Yayasan Aini Syam.

- Pramana, A. A. G. K., & Sudharma, I. N. (2013). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Udayana University.
- Purwadhi, P., Rohendi, A., Jujur, U., Noor, C. M., Rahmasari, G., & Handayani, N. (2021). *Membangun Sikap Moral Pemimpin yang Berintegritas*.
- Schein, E. H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. Josey-Bass.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and Work Today* (10th Editi). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Refika Aditama.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 145–154.