

JURNAL
ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PANEN
(STUDI KASUS PT. HMBP NATAI BARU)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

ERWIN EKOPUTRA SITUMORANG

201346MMP

ABSTRACT

The author's purpose in conducting research is to analyze the influence of afdeling assistant leadership style, job satisfaction and work environment on turnover intention in PT. HMBP Natai Baru. The sample of this study was 78 respondents who were harvest employees from PT. HMBP Natai Baru. The sample of this study was 78 respondents who were harvest employees from PT. HMBP Natai Baru. The data of this study were collected through questionnaires that were processed and analyzed using multiple linear regression. The sampling method uses the purposive sampling method. The data quality test used is a validity test and a reliability test using Croncbah's Alpha. For hypothesis test in this study using t Test and F Test. The results of the F test obtained a calculated F_{value} of $4.285 > F_{\text{tabel}} 2.73$ with a probability of $\text{sig}0.046 < \text{sig}0.05$ indicating H_0 was rejected and H_4 was accepted. Thus, the leadership style of afdeling assistants, job satisfaction and work environment have a simultaneous effect on turnover intentions in PT. HMBP Natai Baru.

Keywords : Employee harvest, leadership style, job satisfaction, work environment, turnover intention

1.PENDAHULUAN

Prinsip dasar dalam usaha perkebunan kelapa sawit yaitu memproduksi produk dengan biaya yang rendah dalam tingkat produktivitas yang tinggi dan kualitas produk yang dapat diterima. Setiap produsen kelapa sawit menghasilkan produk yang sama sehingga faktor yang menjadi pertimbangan ekonomis dalam permintaanya yaitu kualitas dan ketersediaan produk di pasar. Untuk mencapai tingkat efisiensi biaya yang optimal, diperlukan suatu skala ekonomi untuk luasan perkebunan kelapa sawit yang akan dikelola. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang menyerap biaya cukup besar dan kegiatan perkebunan kelapa sawit berfluktuasi sepanjang tahun karena adanya pekerjaan yang berkaitan dengan musim, lahan, curah hujan, bulan panen puncak dan panen rendah sehingga perlu upaya-upaya untuk pengelolaan tenaga kerja yang cermat, efektif dan efisien. Salah satu cara mengukur efisiensi tenaga kerja dengan menghitung

produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan produksi dalam satuan waktu tertentu (Hartopo, 2005).

Kekurangan tenaga kerja berakibat mundurnya pemanenan menyebabkan tidak terselesaikannya satu seksi dalam satu hari, sehingga rotasi panen terlambat. Apabila turnover terjadi dibagian ini maka perusahaan perkebunan akan banyak mengalami kerugian, karena terjadi kekosongan tenaga kerja diposisi tersebut yang jelas akan berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan, dan juga bila terjadi penggantian pekerjaan oleh tenaga kerja yang baru tentu ini akan membutuhkan waktu penyesuaian pekerjaan maupun pembelajaran terhadap pekerjaan dibidang panen.

Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar. Sehingga merujuk pada konsep dan literatur serta hasil penelitian yang terkait turnover, maka peneliti merasa perlu melakukan suatu penelitian terkait masalah turnover intention karyawan panen PT. HMBP Natai Baru tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan panen (Studi kasus PT. HMBP Natai Baru).

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka masih tingginya angka turnover karyawan panen PT. HMBP Natai Baru sehingga perlu diketahui:

1. Bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan panen PT. HMBP Natai Baru?

Berdasarkan identifikasi yang telah diuraikan diatas, penelitian ini penulis batasi dalam beberapa hal yang terdiri dari:

1. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan di perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. HMBP Natai Baru.
2. Alasan pemilihan perusahaan PT. HMBP Natai Baru sebagai tempat kegiatan penelitian adalah dikarenakan penulis merupakan salah satu karyawan di perusahaan tersebut.
3. Responden penelitian adalah karyawan panen PT. HMBP Natai Baru.
4. Penelitian ini dilakukan sebatas mendapatkan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention di PT. HMBP Natai Baru.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan asisten afdeling, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di PT. HMBP Natai Baru.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dalam ruang lingkup PT. HMBP Natai Baru. Penelitian data dilaksanakan dari bulan Januari sampai Februari 2022.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data langsung yang dapat dihitung dan di kelola melalui statistik. Hanafi (2011) dikutip dari Jaelani (2017) Dalam metode penelitian ini, hasil dari data akan diolah dan dianalisis untuk mendapatkan hasil yang kemudian disimpulkan.

2.1. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang diambil seluruh karyawan panen yang bekerja di PT. HMBP Natai Baru berjumlah 450 karyawan panen.

Untuk menetapkan jumlah sampel dapat menggunakan rumus dengan metode *purphosive sampling* (Zainuddin, 2002)

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara:

- a. Menyebarkan kuesioner berupa daftar pertanyaan yang telah diberikan alternatif jawaban untuk menjawab kepada responden yang terpilih.
- b. Mengumpulkan dan mempelajari informasi dan data-data yang diperoleh dari jurnal dan buku-buku literatur.
- c. Mengumpulkan data-data dari bagian personalian PT. HMBP Natai Baru.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert,

2.3. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utamanya dengan cara melakukan survei menggunakan kuesioner, wawancara dan pengamatan langsung oleh peneliti, responden penelitian dalam hal ini adalah karyawan panen PT. HMBP Natai Baru.
- b. Data sekunder, merupakan data yang bersumber dari laporan yang telah dibuat pihak lain. Hasil laporan yang telah dibuat pihak lain tersebut dapat digunakan untuk suatu penelitian lain.

2.4. Teknik Analisis Data

2.4.1. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk menganalisis data yang sudah terkumpul. Tingkatan tersebut terbagi menjadi lima kelompok capaian berikut:

Tabel 2. 2

Tingkat Capaian Responden

TCR	Rentang Skala
Sangat rendah	0% - <55%
Rendah	55% - <65%
Cukup	65% - <80%
Baik	80% - <90%
Sangat baik	90% - <100%

Sumber : Sugiyono (2016)

Uji Validitas

Metode yang digunakan adalah teknik korelasi *pearson correlation*. Nilai korelasi yang diperoleh (nilai korelasi per item dengan total item yang diperoleh setelah dikorelasikan secara statistik per individu) lalu dibandingkan dengan nilai korelasi (r) product moment. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} berarti pernyataan dianggap memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu;

1. *Reapated Measure* atau pengukuran diulang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner (pertanyaan) yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja dilakukan dengan cara hanya sekali saja kuesioner diberikan kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban.

Berdasarkan pernyataan Ghozali (2016), maka penelitian ini menggunakan pengukuran reliabilitas *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengujian reliabilitas menggunakan uji statistic *Cronbach*

Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Nunnally, 1960).

2.5. Pengujian Asumsi klasik

2.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik pada grafik normal probability plots menyebar disekitar garis diagonal dan nilai Sig. atau probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov > 0,05.

2.5.2. Uji Multikolinearitas

Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam penelitian ini dengan menggunakan tolerance dan variance inflation factor (VIF) (Aliman, 2000).

2.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen dalam model regresi.

2.6. Metode Analisis Data

2.6.1 Uji Regresi Linier Berganda

Uji t (Uji parsial)

Pengujian hipotesis untuk uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$).

Uji F (Uji serempak)

Pengujian hipotesis untuk Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh secara serempak variabel-variabel bebas (X1, X2 dan X3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu turnover intention.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskriptif Responden

Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 3. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
< 30 Tahun	27	34,62
30 - 40 Tahun	29	37,18
41 – 51 Tahun	20	25,64
> 51 Tahun	2	2,56
Jumlah	78	100

Sumber: Data yang diolah, 2022.

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan panen adalah berumur diantara 30 sampai 40 tahun (37,18%).

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 3. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	38	48,72
SMP	28	35,9

SMA	12	15,38
Jumlah	78	100

Sumber: Data yang diolah, 2022.

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa bahwa mayoritas karyawan panen memiliki tingkat pendidikan SD (48,72%).

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 3. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1tahun	17	21,79
1-2 tahun	45	57,69
2-3 tahun	10	12,82
>3 tahun	6	7,69
Jumlah	78	100

Sumber: Data yang diolah, 2022.

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa bahwa mayoritas karyawan panen sudah bekerja dengan lama 1 sampai 2 tahun (57,69%).

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

Tabel 3. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
Belum Menikah	13	16,67
Menikah	65	83,33
Jumlah	78	100

Sumber: Data yang diolah, 2022.

Tabel 3.4 menunjukkan mayoritas karyawan panen sudah menikah (83,33%).

3.1. Penjelasan Responden atas Variabel Penelitian

3.1.1. Penjelasan responden atas variabel gaya kepemimpinan asisten afdeling

Menunjukkan bahwa rata-rata skor terhadap penilaian variabel gaya kepemimpinan asisten afdeling dengan nilai tingkat capaian responden adalah 65,07 dalam kategori cukup.

3.1.2. Penjelasan responden atas variabel kepuasan kerja

Menunjukkan bahwa rata-rata skor terhadap penilaian variabel kepuasan kerja dengan nilai tingkat capaian responden adalah 68,66 dalam kategori cukup.

3.1.3. Penjelasan responden atas variabel lingkungan kerja

Menunjukkan bahwa rata-rata skor terhadap penilaian variabel lingkungan kerja dengan nilai tingkat capaian responden adalah 60,69 dalam kategori cukup.

3.1.4. Penjelasan responden atas variabel turnover intention

Menunjukkan bahwa rata-rata skor terhadap penilaian variabel turnover intention dengan nilai tingkat capaian responden adalah 69,08 dalam kategori cukup.

3.2. Uji Instrumen

3.2.1. Uji Validitas

Metode yang digunakan adalah teknik korelasi pearson correlation. Nilai korelasi yang diperoleh (nilai korelasi per item dengan total item yang diperoleh setelah dikorelasikan secara statistik per individu) lalu dibandingkan dengan nilai korelasi (r) product moment. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,222) berarti pernyataan dianggap memenuhi kriteria validitas.

3.2.2. Uji Reliabilitas

Menunjukkan bahwa semua variabel pada penelitian ini reliabel dimana nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,06. Sehingga jawaban dari responden reliabel dalam penelitian.

3.3. Pengujian Asumsi Klasik

3.3.1. Uji Normalitas

Tabel 3. 5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		78	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.04499808	
Most Extreme Differences	Absolute	.117	
	Positive	.076	
	Negative	-.117	
Test Statistic		.117	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 ^c	
Monte Carlo Sig. (2- tailed)	Sig.	.218 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.207
		Upper Bound	.229

a. Test distribution is Normal.

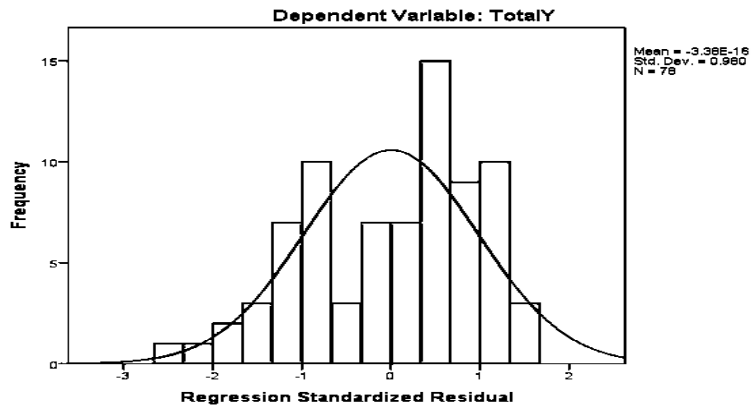
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini untuk uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov *exact test* Monte Carlo dengan tingkat *confidence level* sebesar 95%. Nilai signifikansi adalah 0,218 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

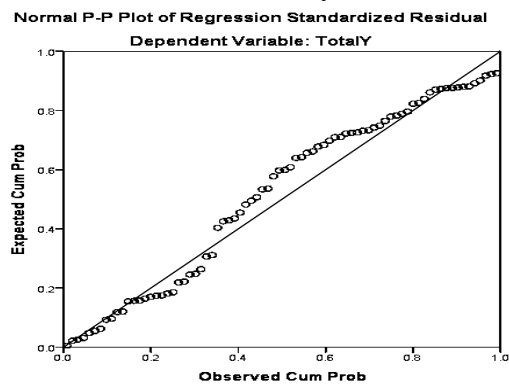
Grafik Histogram



Gambar 3. 1

Berdasarkan tampilan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva dependen dan regression standardized residual membentuk gambar seperti lonceng sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Grafik Probability Plot



Gambar 3. 2

Berdasarkan gambar grafik normal probability plot diatas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal probability plot tersebut terdistribusi secara normal

3.3.2. Uji Multikolineaitas

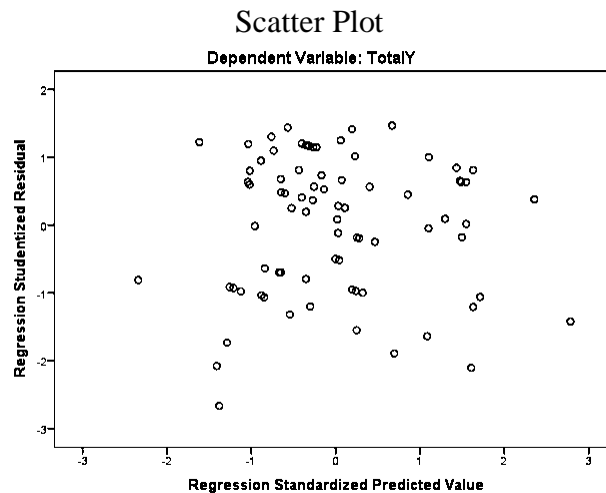
Tabel 3.6
Toleransi Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	30.223	5.213		5.798	.000		
TotalX1	-.190	.077	-.406	-2.481	.015	.463	2.162
TotalX2	.165	.119	.173	1.377	.173	.784	1.276
TotalX3	.128	.121	.167	1.062	.292	.501	1.996

a. Dependent Variable: TotalY

Dari table 3.6 diperoleh nilai toleransi $X1 = 0,463$, $X2 = 0,784$ dan $X3 = 0,501$ adalah lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF $X1 = 2,162$, $X2 = 1,276$, $X3 = 1,996$ adalah lebih kecil 10, maka model regresi tersebut tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas).

3.3.3. Uji Heterosekdaksitas



Gambar 3. 3

Berdasarkan gambar 3. 3 menunjukkan seluruh titik menyebar secara acak di bawah dan diatas angka 0, tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka dalam penelitian ini tidak terjadi heterosekdasitas.

3.4. Analisa Data

3.4.1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3.7
Nilai Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	30.223	5.213		5.798	.000		
TotalX1	-.190	.077	-.406	2.481	.015	.463	2.162
TotalX2	.165	.119	.173	1.377	.173	.784	1.276
TotalX3	.128	.121	.167	1.062	.292	.501	1.996

a. Dependent Variable: TotalY

Dari tabel 3.7 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 30,223 - 0,190X1 + 0,165X2 + 0,128X3 + 5,213$$

- i. $\alpha = 30,223$ menunjukkan apabila variabel terikat gaya kepemimpinan asisten afdeling (X1), kepuasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sama dengan nol atau konstanta. Maka turnover intention memiliki nilai 30,223.
- ii. $\beta_1 = - 0,190$ variabel gaya kepemimpinan asisten afdeling (X1) memiliki nilai negatif, dapat disimpulkan apabila gaya kepemimpinan asisten afdeling ditingkatkan maka tingkat turnover intention akan menurun dan akan mempengaruhi variabel lain.
- iii. $\beta_2 = 0,165$ apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka tingkat turnover intention mengalami penurunan, sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan.

iv. $\beta_3 = 0,128$ variabel lingkungan kerja meningkat maka tingkat turnover intention mengalami penurunan, sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak mengalami perubahan.

3.4.2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3.8
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.223	5.213		5.798	.000
TotalX1	-.190	.077	-.406	2.481	.015
TotalX2	.165	.119	.173	1.877	.043
TotalX3	.128	.121	.167	1.062	.292

- i. Gaya kepemimpinan asisten afdeling diperoleh t_{hitung} sebesar 2,481 dengan nilai signifikan 0,015 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,665 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2,481 > t_{tabel} 1,665$ dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel gaya kepemimpinan asisten afdeling (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention (Y) pada PT. HMBP Natai Baru.
- ii. Kepuasan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 1,877 dengan nilai signifikan 0,043 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,665 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 1,877 > t_{tabel} 1,665$ dengan nilai signifikan $0,043 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention (Y) pada PT. HMBP Natai Baru.
- iii. Lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 1,062 dengan nilai signifikan 0,292 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,665 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 1,062 < t_{tabel} 1,665$ dengan nilai signifikan $0,292 > 0,05$, maka H_0 diterima yang berarti variabel lingkungan

kerja (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention (Y) pada PT. HMBP Natai Baru.

3.4.2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3.9
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	394,449	3	131.483	4.285	.046 ^b
Residual	1959.816	74	26.484		
Total	2354.265	77			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

Hasil uji simultan didapat nilai $F_{hitung} 4,285 > F_{tabel} 2,73$ dengan probabilitas $sig_{0,046} < sig_{0,05}$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka, gaya kepemimpinan asisten afdeling (X1), kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention PT. HMBP Natai Baru.

Pembahasan

.1. Pengaruh gaya kepemimpinan asisten afdeling terhadap turnover intention.

Hasil rata-rata skor terhadap penilaian variabel gaya kepemimpinan asisten afdeling dengan nilai tingkat capaian responden adalah 65,07 dalam kategori cukup. V Dan Gaya kepemimpinan asisten afdeling diperoleh t_{hitung} sebesar 2,481 dengan nilai signifikan 0,015 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,665 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2,481 > t_{tabel} 1,665$ dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel gaya kepemimpinan asisten afdeling (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention (Y) pada PT. HMBP Natai Baru.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention

Rata-rata skor terhadap penilaian variabel kepuasan kerja dengan nilai tingkat capaian responden adalah 68,66 dalam kategori cukup. Kepuasan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 1,877 dengan nilai signifikan 0,043 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,665 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 1,877 > t_{tabel} 1,665 dengan nilai signifikan 0,043 < 0,05, maka H_0 ditolak yang berarti variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention (Y) pada PT. HMBP Natai Baru.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention

Rata-rata skor terhadap penilaian variabel lingkungan kerja dengan nilai tingkat capaian responden adalah 60,69 dalam kategori cukup. Lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 1,062 dengan nilai signifikan 0,292 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,665 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 1,062 < t_{tabel} 1,665 dengan nilai signifikan 0,292 > 0,05, maka H_0 diterima yang berarti variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention (Y) pada PT. HMBP Natai Baru.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan asisten afdeling, kepuasan kerja dan lingkungan kerja

Hasil uji simultan didapat nilai F_{hitung} 4,285 > F_{tabel} 2,73 dengan probabilitas $sig_{0,046}$ < $sig_{0,05}$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka, gaya kepemimpinan asisten afdeling (X1), kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention di PT. HMBP Natai Baru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data penelitian mengenai “Analisa Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi kasus PT. HMBP Natai Baru)”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention, berdasarkan tingkat capaian responden adalah cukup.
- 2.a. Gaya kepemimpinan asisten afdeling berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention di PT. HMBP Natai Baru.
- 2.b. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention di PT. HMBP Natai Baru.
- 2.c. Gaya kepemimpinan asisten afdeling, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention di PT. HMBP Natai Baru.

Saran

Saran untuk PT. HMBP Natai Baru:

Perlunya meningkatkan training untuk para asisten afdeling sebagai upaya meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja para karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali. 2005. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hartopo, M. 2005. Pengelolaan Tenaga Kerja pada Pemeliharaan dan Pemetikan Teh (*Camelia sinensis* (L.) O. Kuntze) di PT. Tambi Unit Perkebunan Bedekah Wonosobo, Jawa Tengah. Program studi Agronomi. FP. IPB. Bogor.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Zainuddin, M. 2002. Metodologi Penelitian. Panduan Mahasiswa Program Pascasarjana Unair. Surabaya.