

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN DI KONVEKSI GORDEN RAISA TEMBOKREJO KOTA PASURUAN

Zahraisyah \*<sup>1</sup>  
Agnes Ratna Pudyaningih<sup>2</sup>  
Yufenti Oktavia<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan.

\*e-mail: [zahraisyah35@gmail.com](mailto:zahraisyah35@gmail.com)<sup>1</sup>, [ratnahend@gmail.com](mailto:ratnahend@gmail.com)<sup>2</sup>, [oktavivnty@gmail.com](mailto:oktavivnty@gmail.com)<sup>3</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap turnover karyawan pada UMKM Konveksi Gorden Raisa yang berlokasi di Tembokrejo, Kota Pasuruan. Tingginya tingkat turnover yang terjadi pada perusahaan tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang berpotensi mengganggu stabilitas dan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif konveksi Gorden Raisa yang berjumlah 38 orang dan dijadikan sebagai sampel dengan metode sensus.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan turnover karyawan sebagai variabel dependen (Y). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari teori yang relevan, dan diuji menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan. Secara parsial, masing-masing variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap turnover.

Temuan ini menegaskan bahwa rendahnya kualitas kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tidak kondusif menjadi penyebab meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan evaluasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, harmonis, dan mendukung kolaborasi tim. Upaya ini diharapkan dapat menurunkan tingkat turnover, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong keberlangsungan usaha.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Turnover Karyawan, UMKM, Konveksi Gorden Raisa

## Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership and work environment on employee turnover at UMKM (Micro, Small, and Medium Enterprises) Konveksi Gorden Raisa located in Tembokrejo, Pasuruan City. The high turnover rate occurring in the company indicates problems in human resource management, which potentially disrupts work stability and productivity. This research employs a quantitative approach with a survey method, and the analytical technique used is multiple linear regression. The population in this study consists of all 38 active employees of Konveksi Gorden Raisa, who were taken as the sample using a census method. The independent variables in this study are leadership (X1) and work environment (X2), while employee turnover serves as the dependent variable (Y). Data were collected through questionnaires designed based on indicators from relevant theories and tested using validity, reliability, and classical assumption tests to ensure model feasibility. The results of the analysis show that simultaneously, leadership and work environment have a significant influence on employee turnover. Partially, each variable—leadership and work environment—also has a significant effect on turnover. These findings confirm that low-quality leadership and an uncondusive work environment are the main causes of employees' intention to leave the company. Therefore, it is recommended that the company improve leadership quality through training and evaluation, as well as create a safer, more harmonious, and collaborative work environment. Such efforts are expected to reduce turnover rates, enhance job satisfaction, and support business sustainability.

**Keywords:** Leadership, Work Environment, Employee Turnover, MSMEs, Konveksi Gorden Raisa

## PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) memegang peranan strategis dalam struktur perekonomian nasional Indonesia. Indonesia memiliki lebih dari 65 juta unit UMKM yang berkontribusi terhadap 61% perekonomian nasional. Salah satu daerah yang aktif dalam pengembangan UMKM adalah Kota Pasuruan. Khususnya di sektor industri konveksi gorden. Salah satu UMKM konveksi gorden yang berkembang di Kota Pasuruan yaitu UMKM Gorden Raisa yang beralamat di Tembok Rejo Kota Pasuruan.

Konveksi gorden Raisa merupakan salah satu UMKM manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan gorden dan perlengkapan rumah tangga lainnya. UMKM ini telah beroperasi selama lebih dari sepuluh tahun dan menjadi salah satu pemain utama di industri konveksi di Kota Pasuruan.

Kemampuan suatu organisasi untuk bertahan hidup (*survive*) dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam menjaga tingkat *turnover* karyawan yang rendah. Jaelani (2021:5), *turnover* merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, meskipun belum tentu direalisasikan secara langsung. Dalam perjalanan operasionalnya, UMKM ini menghadapi tantangan serius terkait dengan sumber daya manusia, terutama tingginya tingkat *turnover* atau perputaran karyawan. Fenomena ini menjadi perhatian karena dapat mengganggu produktivitas dan stabilitas UMKM.

Permasalahan *turnover* di Konveksi Gorden Raisa dapat diidentifikasi melalui data kuantitatif yang menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah karyawan yang masuk dan keluar selama tahun 2024. Berikut adalah data *turnover* karyawan yang bersumber dari UMKM Konveksi Gorden Raisa:

Table 1

Data Turnover Karyawan Konveksi Gorden Raisa Tahun 2024

Tahun 2024				
Bulan	Karyawan awal	Masuk	Keluar	Karyawan akhir
Januari	38	1	2	37
Februari	37	2	4	35
Maret	35	0	2	33
April	33	3	5	31
Mei	31	3	3	31
Juni	31	4	2	33
Juli	33	3	1	35
Agustus	35	3	3	35
September	35	2	3	34
Oktober	34	0	0	34
November	34	4	2	36
Desember	36	3	4	35
Total		28	31	

Sumber: UMKM Konveksi Gorden Raisa tahun 2025

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa selama tahun 2024, terdapat 28 karyawan baru yang masuk, sedangkan jumlah karyawan yang keluar mencapai 31 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* lebih tinggi dibandingkan tingkat penerimaan. Hal tersebut memperlihatkan adanya ketidakpuasan karyawan yang berimbas pada *turnover* karyawan. Dan dari tahun 2024 hingga tahun 2025 organisasi tidak menganggap hal itu sebagai sesuatu yang penting sehingga tidak ada segmen yang diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan dan kenyamanan karyawan yang dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Kartono (2017:34) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kartono (2017:34) mengemukakan 3 indikator kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mengambil keputusan, kemampuan untuk memotivasi, kemampuan untuk berkomunikasi dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.

Sebagai data pendukung, penulis telah melakukan prasurvei kepada 10 karyawan Gorden raisa yang diambil secara acak. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 2

Prasurvei karyawan Gorden Raisa

Responden	Kemampuan Untuk Mengambil keputusan	Kemampuan Untuk memotivasi	Kemampuan untuk berkomunikasi	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
	kurang baik	Baik	Baik	Baik
	Baik	Baik	Kurang Baik	Baik
	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik	Baik
	Baik	Baik	Baik	Baik
	Baik	Baik	Baik	Baik
	Kurang Baik	Baik	Baik	Baik
	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Baik
	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik	Baik
*	Baik = 3 responden	Baik = 7 responden	Baik = 4 responden	Baik = 8 responden
*	Kurang baik =7 responden	Kurang baik =3responden	Kuarng baik =6 responden	Kurang baik =2 responden

Sumber: UMKM Konveksi Gorden Raisa tahun 2025

Dari data prasurvei tersebut dapat dilihat hasil jawaban dari tabel 2 karyawan tentang kepemimpinan di gorden raisa. Hasil yang didapatkan adalah masih kurangnya partisipasi pemimpin organisasi dalam pengambilan keputusan secara musyawarah dan tidak memberi ruang komunikasi bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti, (2017:45) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan UMKMf seperti faktor fisik : pencahayaan, dekorasi, sirkulasi udara . faktor non fisik : hubungan karyawan dengan pemimpin dan hubungan karyawan dengan karyawan

Di Konveksi Gorden Raisa, ditemukan permasalahan bahwa lingkungan kerja kurang mendukung, ditandai dengan adanya konflik antar karyawan, perilaku senioritas, dan bahkan kasus perundungan terhadap karyawan baru. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak kondusif, yang pada akhirnya mengganggu kolaborasi tim dan menurunkan produktivitas kerja. Sehingga fokus pada penelitian ini adalah faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Dari permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan diatas, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh berkaitan dengan Kepemimpinan, lingkungan kerja dan turnover karyawan, dengan judul penelitian **"Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap turnover karyawan di konveksi gorden Raisa Tembok Rejo Kota Pasuruan"**.

## KAJIAN TEORI

Untuk mengetahui konsep dan variabel yang diteliti perlu diketahui definisi dari masing-masing variabel yang peneliti gunakan sebagai berikut:

### 1. Turnover

Menurut Jaelani (2021:5), turnover dapat mempengaruhi kualitas Turnover UMKM menjelaskan tentang turnover ialah keinginan karyawan untuk pindah, akan tetapi tidak sampai kepada tahap realisasi untuk pindah ke tempat kerja lainnya. Jaelani (2021:6), ada 3 indikator yang dipakai untuk menilai turnover adalah pertama niatan untuk berhenti (*thoughts of quitting*). Kedua niatan untuk meninggalkan (*intention to quit*), yang terakhir niatan untuk memperoleh pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

- a. Niatan untuk berhenti (*thoughts of quitting*) Mencerminkan individu memiliki pemikiran untuk pulang atau tetap di tempat kerja. Kejadian ini umumnya diawali dengan kekecewaan kerja yang dirasakan oleh para wakil, ketika kekecewaan itu muncul maka sang wakil mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan lingkungan kerjanya yang sedang berlangsung dengan membawa kekuatan tinggi atau rendah karena tidak tersedia di lingkungan kerjanya.
- b. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) Menggambarkan seseorang yang berencana untuk keluar, tepatnya seorang wakil yang saat ini merasa kehadirannya di organisasi tidak sesuai atau tidak sesuai dengan apa yang diantisipasi secara umum, sehingga hal ini menjadi faktor pendorong bagi para wakil untuk keluar dari organisasi tersebut. organisasi tempat mereka sekarang bekerja.
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) Menggambarkan keberadaan orang-orang yang sedang mencari pekerjaan di berbagai organisasi yang dirasa lebih produktif dari tempat kerja mereka saat ini. Dengan asumsi perwakilan sudah mulai sering mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, perwakilan ini akan berusaha untuk menemukan dan melihat organisasi baru yang mereka rasa jauh lebih baik dalam mendapatkan posisi yang tepat, gaji, tempat kerja, perintis, dan variabel lainnya.

### 2. Kepemimpinan

Kartono (2017:34) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. indikator Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan  
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2) Kemampuan Memotivasi  
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3) Kemampuan berkomunikasi  
Kemampuan berkomunikasi dengan bawahan adalah bentuk kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain serta memberikan ruang bagi mereka untuk berekspresi, mengemukakan pendapat atau masukan agar merasa di dengar
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu  
Kemampuan pemimpin untuk memberikan tugas yang tepat kepada orang yang tepat sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas tim.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Maka dalam penelitian ini indikator lingkungan kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:45) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

**a. Lingkungan Kerja Fisik**

- 1) Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.
- 2) Sirkulasi ruang kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
- 3) Tata letak ruang Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.
- 4) Dekorasi Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- 5) Kebisingan Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 6) Fasilitas Fasilitas UMKM sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di UMKM. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

**b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

- 1) Hubungan dengan pimpinan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- 2) Hubungan sesama rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan

**METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 38 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel sensus yaitu sampling jenuh. Pada penelitian ini, variabel Independen yang diuji meliputi kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah Turnover.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**HASIL PENELITIAN**

**1. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 1**

**Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test***

Model	<i>Kolmogrof-Smirnov. Z</i>	Asymp. Sig	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0.737	0.649	Berdistribusi Normal

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1, yang dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogrof-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi (Asymp.Sig = 0.649 ) lebih besar dari niali alpha (0.05)

**b. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 2**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

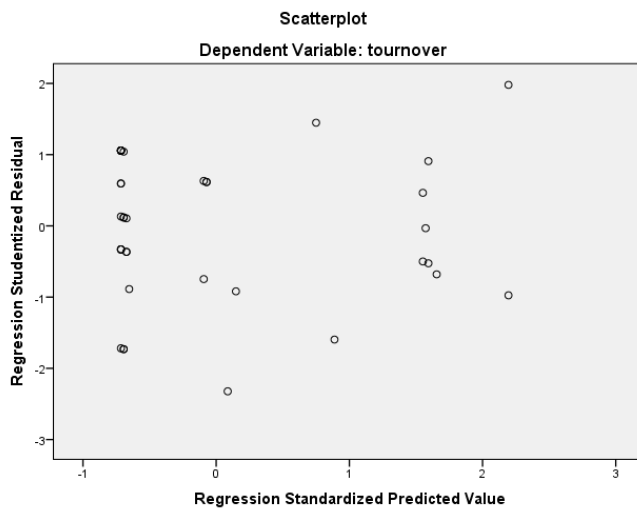
Variabel	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan (X1)	0.361	2,772	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0.361	2,772	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas multikolinieritas dapat diketahui nilai dapat diketahui seluruh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) dilihat dari nilai *Tolerance Value* atau nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* memperoleh nilai sebesar 2,772 kurang dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0.361 (36%) lebih besar dari 0.10(10%), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi korelasi antara variabel X1(Kepemimpinan) dan X2(Lingkungan Kerja).

**c. Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 dan titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja serta penyebaran titik-titik data tidak berpola atau tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

**d. Uji Linieritas**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Linieritas**

	Sig.	Keterangan
<i>Deviation From Linearity</i>	0.061	Linier

	Sig.	Keterangan
<i>Deviation From Linearity</i>	0.426	Linier

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, skor signifikansi dari *deviation from linearity* proses produksi (X1) mencapai  $0.139 > 0.05$ . skor signifikansi dari pengendalian kualitas (X2) mencapai  $0.055 > 0.05$ . bisa diambil simpulan bahwasanya punya hubungan yang linier proses produksi dan pengendalian kualitas dengan kualitas produk.

**e. Uji Autokorelasi**

Pengujian ini tujuannya menganalisa apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan t-1 (sebelumnya). Pengujiannya untuk data *time series* (data runtun waktu) sehingga data ordinal atau interval tidak wajib memakai uji autokorelasi. Kriteria pengambilan simpulannya:

Model	Durbin-Watson	Syarat	Keterangan
Summary	1.769	$-2 < DW < 2$ $-2 < 1.778 < 2$	Tidak Terjadi Autokorelasi

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Durbin-Watson	Syarat	Keterangan
Summary	1.769	$-2 < DW < 2$ $-2 < 1.778 < 2$	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber : Data diolah SPSS, tahun 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas nilai Durbin Watson sebesar 1.191, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 66 (n), dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka di tabel *Durbin Watson* akan didapat nilai du sebesar 1,66. Karena nilai DW 1,191 lebih kecil dari batas atas (du) 1,66 dan kurang dari  $4 - 1.66$  (2.34), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

**Analisis Koefisien Determinasi Square (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi atau R Square (R<sup>2</sup>) digunakan untuk menjelaskan hubungan pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model regresi. Nilai R<sup>2</sup> berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Semakin besar nilai rsquare maka semakin tinggi variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen.

Dengan dasar pengambilan keputusan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah jika nilai R-Square sebesar 0.25 maka dikategorikan lemah, jika nilai R-Square sebesar 0.50 dikategorikan moderat (medium), dan jika nilai R-Square sebesar 0.75 dikategorikan kuat.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.563	0.317	0.578

Sumber : Data diolah SPSS, tahun 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) , Dari hasil uji R<sup>2</sup> diperoleh nilai R Square sebesar 0.317 atau 31,7%. Hal ini menunjukkan bahwa Turnover karyawan Konveksi Gorden

Raisa dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 0.683 atau 68,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F mencerminkan apakah semua variable independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F (Uji Signifikansi secara Simultan)**

F-hitung	F- tabel	Sig.	Syarat	Keterangan	Keputusan
8.118	3.27	0.001	Sig. < 0.05 F-hitung > F-tabel	Berpengaruh Simultan	H0 ditolak

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa hasil uji pada variabel independen yaitu proses produksi (X1) dan pengendalian kualitas (X2) secara simultan terhadap kualitas produk (Y). hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi dan perhitungan menggunakan taraf kesalahan 5% (0,05) yaitu  $F_{tabel} = (df1;df2)$  atau  $(k;n-k) = (4;54) = 2,54$  dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  yaitu  $379.094 > 2,54$ , artinya H1 diterima atau proses produksi (X1) dan pengendalian kualitas (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kualitas produk (Y).

#### b. Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independent terhadap variabel dependen, yang artinya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t (Uji Signifikansi Secara Parsial)**

Model	T- hitung	T- tabel	Sig.	Syarat	Keterangan	Keputusan
(Constan)	8.825	2.030	0.000			
Kepemimpinan (X1)	-2.340	2.030	0.025	Sig. < 0.05 t-hitung > t- tabel	Berpengaruh Negatif Signifikan	H0 ditolak
Lingkungan Kerja (X2)	-0.099	2.030	0.922	Sig. < 0.05 t-hitung > t- tabel	Berpengaruh Negatif Tidak Signifikan	H0 diterima

Sumber : Data diolah SPSS, tahun 2025

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) H0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dengan Turnover karyawan.
- b) H0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Turnover karyawan.

### PEMBAHASAN PENELITIAN

#### 1. Kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap turnover karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara



simultan terhadap turnover karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu turnover (Y). Menurut Mauludi (2019:2) menyatakan Kepemimpinan merupakan proses kepemimpinan yang diimplementasikan oleh seorang pemimpin, agar orang lain menuruti apa yang ia inginkan.

Sedarmayanti, (2019:45) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Jaelani (2021:5) menyatakan turnover merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, meskipun belum tentu direalisasikan secara langsung. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Turnover seorang karyawan. Demi mencapai sebuah keberhasilan, seorang pemimpin harus bisa menjadi pemimpin yang bijak dan baik. lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover. Artinya, jika lingkungan kerja baik, maka turnover cenderung rendah, dan sebaliknya. lingkungan kerja yang baik cenderung mengurangi turnover karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk pindah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan riset penelitian yang dilakukan oleh Rini dan Sugiarto (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 42,3% terhadap turnover intention. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, konflik, dan stres kerja." Hal ini mendukung hasil analisis di UMKM Gorden Raisa, bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki peran signifikan dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari UMKM Gorden Raisa. Ketika kualitas kepemimpinan rendah dan lingkungan kerja tidak kondusif, maka kemungkinan besar tingkat turnover akan meningkat.

## **2. Kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.025 kurang dari 0,05. dengan arah pengaruh yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung negatif menandakan bahwa pengaruh tersebut bersifat negatif. Dengan kata lain, semakin baik kualitas kepemimpinan dalam UMKM Gorden Raisa, maka semakin rendah tingkat turnover karyawannya. Sebaliknya, semakin buruk kualitas kepemimpinan yang diterapkan di UMKM Gordes Raisa, maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari UMKM Gordes Raisa semakin tinggi.

Kartono (2017:34) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan Jaelani (2021:5) menyatakan turnover merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, meskipun belum tentu direalisasikan secara langsung. Dalam permasalahan ini kepemimpinan yang efektif dapat menjadi faktor penekan turnover. Karyawan UMKM Gordes Raisa akan merasa lebih dihargai, dimotivasi, dan mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan yang baik. Sebaliknya, ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan Gordes Raisa terhadap kepemimpinan yang otoriter, tidak transparan, atau tidak memberikan dukungan dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan akhirnya mendorong mereka untuk keluar dari pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mutiara dan Yelfira (2021) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap turnover intention, akan tetapi Tingkat turnover bisa meningkat akibat faktor lainnya yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari luar.

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian oleh Syarif dan Marhana (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Semakin baik kepemimpinan, semakin kecil keinginan karyawan untuk keluar. Kepemimpinan yang efektif meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan turnover intention, karena karyawan merasa diperhatikan secara pribadi dan profesional. Ini berarti, peningkatan kualitas kepemimpinan akan

menurunkan niat atau kecenderungan karyawan UMKM Gorden Raisa untuk keluar dari pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan seperti melalui pelatihan, coaching, dan pengembangan soft skills, untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menurunkan tingkat turnover.

### 3. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga H0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar -0.099 lebih dari 0,05. dengan arah pengaruh yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung negatif tidak signifikan yang berarti Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin rendah tingkat turnover karyawan. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat turnover karyawan, walaupun lingkungan kerja cenderung menurunkan turnover, namun pengaruhnya tidak berdampak besar atau memiliki pengaruh yang kecil terhadap peningkatan turnover karyawan.

Sedarmayanti, (2019:45) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedangkan Jaelani (2021:5) menyatakan turnover merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, meskipun belum tentu direalisasikan secara langsung. Peran Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri menjadi lebih maksimal dan optimal dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat turnover. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Luthans (2011) menyebutkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun tidak selalu secara langsung memengaruhi turnover, terutama jika variabel lain lebih dominan. Sejalan dengan penelitian oleh Erwinda dan Rita (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi  $0.024 < 0,05$  dengan Kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover pada karyawan maka secara nyata lingkungan kerja mampu menurunkan turnover. Lingkungan kerja fisik di UMKM gorden raisa seperti pencahayaan, sirkulasi udara, suhu, dan ketenangan kerja sudah sangat mendukung produktivitas dalam berkerja sedangkan lingkungan kerja non fisik menunjukkan potensi masalah, khususnya dalam hal rasa aman dari intimidasi dan keadilan antar karyawan yang masih perlu diperhatikan. Ini membutuhkan perhatian manajemen untuk memperkuat budaya kerja yang inklusif dan aman sehingga dapat menurunkan tingkat turnover pada UMKM Gorden Raisa.

Dari hasil uji R<sup>2</sup> diperoleh nilai R Square sebesar 0.317 atau 31,7%. Hal ini menunjukkan bahwa Turnover karyawan Konveksi Gorden Raisa dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 0.683 atau 68,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover karyawan. Meskipun arah hubungan negatif, namun pengaruhnya terlalu kecil atau tidak begitu besar terhadap peningkatan turnover. Hal ini menunjukkan bahwa dalam UMKM Gorden Raisa, lingkungan kerja bukanlah faktor utama yang memicu turnover, dan organisasi perlu meninjau faktor lainnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Konveksi Gorden Raisa Di Tembokreko Kota Pasuruan” maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan pada umkm konveksi gorden raisa Kota Pasuruan. Hal ini mengindikasikan bahwa H0 ditolak. Dengan hasil Fhitung > Ftabel  $8.118 > 3,27$  dan signifikan

0,001 < 0,05. Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0,317 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (turnover karyawan) adalah 57,8 % ditentukan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja sementara sebesar 42,2 % (100% - 70,8%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian secara parsial.

2. Variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover karyawan, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2.340, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2.030 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0.025 kurang dari 0,05. sehingga H<sub>0</sub> ditolak. Artinya, semakin baik kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan, memberikan motivasi, berkomunikasi, dan mendelegasikan tugas, maka semakin rendah tingkat turnover karyawan.
3. Begitu juga dengan variabel lingkungan kerja (X2), yang berdasarkan hasil uji t juga menunjukkan pengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover. diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,099 yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 2.030 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0.922 lebih dari 0,05 sehingga H<sub>0</sub> diterima. Artinya, lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik seperti pencahayaan dan sirkulasi udara, maupun dari segi non fisik seperti hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan, mampu menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari UMKM. Walaupun pengaruhnya tidak berdampak besar atau memiliki pengaruh yang kecil terhadap peningkatan turnover karyawan

Dengan demikian, UMKM disarankan untuk memperbaiki dan meningkatkan kepemimpinan yang lebih partisipatif serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, guna menekan tingkat turnover dan menjaga stabilitas tenaga kerja dalam jangka panjang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya, A., Darmawan, H., & Utami, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turnover Karyawan. \*Jurnal Manajemen dan Bisnis\*, 14(1), 88–95.
- Arikunto, S. (2017). \*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik\*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). \*Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan\*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Clairine Mangumbahang, Taroreh, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). \*Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis\*, 5(3), 55–65.
- Erwinda, H. P., Yusnita, R. T., & Karmila, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan CV. Sollu Citra Muslim. \*Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset\*, 2(3), 140–149.
- Ghozali, I. (2011). \*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS\*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_ (2013). \*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21\*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M. I. (2015). \*Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial)\*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, S., Marhanah, S., & Kusumah, A. H. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Front Office di Hotel Ibis Bandung Trans Studio. \*Jurnal Ilmiah Manajemen\*, 12(2), 101–112.
- Jaelani, A. (2021). \*Manajemen Sumber Daya Manusia Modern\*. Yogyakarta: Deepublish.

- 
- Kartono, K. (2017). \*Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu\*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Luthans, F. (2011). \*Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach\*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mauludi, A. (2019). \*Kepemimpinan Dalam Organisasi\*. Bandung: Alfabeta.
- Patria, Y. R., & Diwyarthi, H. (2024). Kepemimpinan dan Turnover Intention: Studi Pada Perusahaan Manufaktur. \*Jurnal Manajemen Strategis\*, 10(1), 77-84.
- Sedarmayanti. (2017). \*Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja\*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2011). \*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D\*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2012). \*Statistika untuk Penelitian\*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2015). \*Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)\*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2016). \*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D\*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2019). \*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D\*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2022). \*Statistika Untuk Penelitian\*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyati. (2017). \*Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif\*. Yogyakarta: UAD Press.
- Umar, H. (2011). \*Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis\*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. \*Jurnal Tata Sejuta STIA Mataram\*, 7(1), 23-33.