

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERPUTARAN KARYAWAN DI PT. BANK MESTIKA DHARMA, TBK. ZAINUL ARIFIN MEDAN

Evania Tanady¹, Wily Julitawaty² dan Nur Subiantoro³

¹Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: evania.tanady98@gmail.com

²Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: wilyjulitawaty@yahoo.com

³Dosen STIE Graha Kirana
email: tugas.subiantoro@gmail.com

Abstract. *Leadership style is the ability, strength, method, or method that is done by a leader to do something, take a decision, to build a good relationship between leader and employee. Leaders and employees can be integrated to create strategies to achieve company goals. The work environment is the location where tasks are completed, or where employees work in a company. The work environment can include the location, economic conditions, socio-cultural that may affect the company. Employee Turnover is a period when employees decide to quit their place of work or company and employee turnover does not always have a negative impact on the company. Employee turnover occurs when employees who stop working are employees who lack competence and ability to work at the company. The method used in this study is a survey approach, the type of research is quantitative descriptive and the nature of this research is explanatory research. The population in this study were all employees of PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. Zainul Arifin Medan, amounting to 500 people with sampling using the Slovin formula were 222 people. Data collection method is done by distributing a list of statements, observations and study documentation. Variables are measured with a Likert scale. The model of data analysis used to answer hypotheses is multiple regression. The research results showed that the leadership style and work environment together had a positive influence on the employee turnover rate of PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. Zainul Arifin Medan. Where the two variables affect the desire to work long-term employees, but in this study the two variables are not the main reason for employees to stop working. Partially, the work environment variable has a more dominant influence on the employee turnover of PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. Zainul Arifin Medan instead of leadership style variables.*

Keywords : *Leadership Style, Work Environment, Employee Turnover*

I. PENDAHULUAN

Gaya Kepemimpinan adalah kesanggupan, kekuatan, cara, atau metode khas yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk berbuat sesuatu, mengambil keputusan, untuk membangun hubungan baik antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin dan karyawan dapat terintegrasi untuk membuat strategi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah lokasi dimana tugas diselesaikan, atau tempat karyawan bekerja di sebuah perusahaan. Lingkungan kerja dapat mencakup mengenai lokasi, kondisi ekonomi, sosial budaya yang mungkin dapat mempengaruhi perusahaan.

Perputaran Karyawan adalah masa dimana ketika karyawan memutuskan untuk berhenti dari tempat bekerja atau perusahaan dan

perputaran karyawan juga tidak selalu memiliki dampak buruk bagi perusahaan. Perputaran karyawan terjadi pada kondisi karyawan yang berhenti bekerja adalah karyawan yang kurang memiliki kompetensi dan kemampuan bekerja di perusahaan. PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. Zainul Arifin Medan adalah perusahaan perbankan yang berdiri sejak tahun 1955, yang berkantor pusat di kota Medan. Gaya kepemimpinan merupakan unsur penting di sebuah perusahaan sebab gaya kepemimpinan yang diterapkan didalam perusahaan dapat menjadi faktor berpengaruh di perusahaan. Di PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. Zainul Arifin Medan, setiap pemimpin bagian atau divisi memiliki dasar perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin karyawan atau anggotanya. Dan masalah gaya kepemimpinan yaitu adanya beberapa pemimpin yang bersikap tidak adil terhadap bawahannya (yang disukainya dan yang tidak disukainya). Karyawan yang diperlakukan kurang adil dalam pekerjaan maupun penyelesaian masalah yang muncul sehingga karyawan menjadi tidak semangat bekerja. pendukung pula dalam memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk dapat bekerja yang kondusif. Masalah lingkungan kerjanya adalah terjadinya hubungan kerja yang tidak baik antara karyawan dikarenakan adanya persaingan untuk menjadi karyawan terbaik. Dan terjadi perselisihan dan rasa cemburu sehingga menimbulkan permasalahan dan pertengkaran antara rekan kerja.

Masalah mengenai perputaran karyawan yaitu banyak karyawan yang mengundurkan diri atau resign ketika masa perjanjian bekerjanya atau kontraknya habis yaitu tepat satu tahun sejak bekerja dan setelah pengambilan bonus tahunan. Kebijakan perusahaan setelah habis masa kontrak, karyawan akan ditetapkan menjadi karyawan tetap. Dapat dikatakan bahwa tingkat perputaran karyawan meningkat sesuai dengan laporan tahunan yang dikeluarkan PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. setiap tahunnya.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi perusahaan dimana perusahaan dapat kehilangan karyawannya yang kompeten apabila tidak segera ditindaklanjuti atau dicari solusinya untuk perputaran karyawan yang meningkat setiap tahunnya. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan

kerja yang mendukung diharapkan dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan yang meningkat sejak beberapa tahun ini sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017: 205) “Gaya kepemimpinan adalah cara atau gaya-gaya kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya tidak sama, hal ini dapat disebabkan oleh latar belakang dari pemimpin, organisasi, pengikut dan lingkungan.”

Menurut Busro (2018:225) “Gaya Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan.”

Menurut Afandi (2016:251) Indikator daripada Gaya Kepemimpinan adalah:

- a. Kemampuan menghormati hak dan kewajiban setiap pegawai.
- b. Komunikasi yang hangat antara pemimpin dan pegawai
- c. Membantu memecahkan persoalan pegawai.
- d. Menghargai hasil kerja bawahan
- e. Bersikap objektif pada pegawai
- f. Kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan.
- g. Realisasi Rencana Kerja
- h. Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan
- i. Kemampuan memerintah bawahan
- j. Ketegasan dalam mengambil keputusan
- k. Mengembang-kan kualitas bawahan

Lingkungan Kerja

Menurut Supomo (2018:18) “Lingkungan kerja adalah pola semua kondisi atau faktor eksternal yang memengaruhi atau menuntun ke arah kesempatan atau ancaman pada kehidupan dan pengembangan perusahaan, dan lingkungan secara relevan memengaruhi proses atau operasi keputusan strategi.”

Menurut Amirullah (2015:40) “Lingkungan Internal Perusahaan merupakan faktor-faktor yang berada di dalam organisasi yang mencerminkan kekuatan-kekuatan atau kelemahan-kelemahan yang ada di dalam organisasi.”

Menurut Afandi (2016:57) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Rencana ruang kerja
- b. Rancangan Pekerjaan
- c. Kondisi Lingkungan Kerja
- Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical*
- d. *Privacy*
- e. Pekerjaan yang berlebihan
- f. Sistem Pengawasan yang buruk
- g. Frustrasi
- h. Perubahan-Perubahan dalam segala bentuk
- i. Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok

Perputaran Karyawan

Menurut Riadi (2018) “*Turnover* atau Pergantian adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi.”

Menurut Aprizal (2018:110) “Retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan pekerja-pekerja terbaiknya untuk terus berada dalam organisasinya. Perusahaan yang telah melakukan investasi dalam sumber daya manusia akan sia-sia apabila tidak mempertahankan karyawannya untuk terus berada dalam perusahaan.”

Menurut Fattah (2017:64) Indikator daripada Perputaran Karyawan adalah:

- a. Keluar (exit) ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang diarahkan dengan meninggalkan organisasi
- b. Suara (voice), ketidakpuasan yang diungkapkan melalui upaya-upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi
- c. Kesetiaan (loyalty), ketidakpuasan yang diungkapkan dengan cara pasif menunggu keadaan membaik

- d. Pengabdian (neglect), ketidakpuasan yang diungkapkan dengan cara membiarkan kondisi memburuk.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi tempat penelitian ini adalah : di PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. yang beralamat di Jalan Kiai Haji Zainul Arifin No.118, Medan dan waktu penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Agustus 2019 sampai dengan Mei 2020.

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi di dalam perusahaan ini adalah 500 orang (karyawan PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. Zainul Arifin Medan). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:12-13) “Besaran sampel penelitian dengan menggunakan rumus Slovin akan ditentukan oleh nilai tingkat kesalahan, diaman semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin kecil jumlah sampel yang diambil.”

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = total populasi

e = tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel / nilai signifikan (0,05)

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara:

1. Dokumen
2. Observasi / Pengamatan
3. Kuesioner atau Angket Pertanyaan
4. Wawancara

Variabel Penelitian

Menurut Setianto dan Sudana (2018:26) “Variabel Independen adalah variabel yang menjelaskan atau menentukan variasi dari variabel dependen, dalam membangun hubungan sebab-akibat, variabel independen dimanipulasi, kemudian dilihat pengaruh atau dampaknya variabel dependen.” Variabel Independen dalam

penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Menurut Setianto dan Sudana (2018:26) “Variabel Dependen adalah variabel yang mengindikasikan masalah dalam penelitian yang memengaruhi variabel independen.” Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Perputaran Karyawan (Y).

Uji Asumsi Klasik dan Teknik Analisis Data

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan: uji normalitas, yang terdiri dari: metode grafik (P-Plot), uji one sample Kolmogorov smirnov dan histogram, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, yang terdiri dari: uji glejser, uji scatterplots dan uji spearman rho.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan: analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji signifikansi secara bersama (simultan), uji signifikansi secara parsial

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.484	1.654		2.711	.007
	Gaya.Kepemimpinan	.343	.056	.392	6.081	.000
	Lingkungan.Kerja	.380	.059	.416	6.461	.000

a. Dependent Variable: Turnover.Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan rumus analisis regresi linear berganda ($Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$) nilai yang di dapat adalah: $Y = 4,484 + 0,343 X_1 + 0,380 X_2$. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Constant* sebesar 4,484 menjelaskan jika gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka perputaran karyawan sebesar 4,484.

2. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,343 menjelaskan bahwa jika setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan perputaran karyawan sebesar 0,343 satuan dengan asumsi gaya kepemimpinan tidak mengalami kenaikan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan perputaran karyawan.
3. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,380 menjelaskan bahwa jika setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan perputaran karyawan sebesar 0,380 satuan dengan asumsi lingkungan kerja tidak mengalami kenaikan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan perputaran karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.558	3.675

a. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja, Gaya.Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Turnover.Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 2020 (Data Diolah)

- a. Nilai R atau korelasi yang diperoleh adalah: sebesar 0,750 artinya korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki nilai positif dan hubungan yang kuat terhadap perputaran karyawan, yaitu sebesar 0,750.
- b. Nilai R² atau koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,562 artinya variabel perputaran karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 56,2%

Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang telah terkoreksi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bisa jika terjadi penambahan ukuran sampel yang diperoleh sebesar 0,558. Hal ini berarti hubungan deskripsi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap perputaran karyawan adalah sebesar 55,8% dan sisa 44,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti *punishment*, *reward*, kepuasan kerja dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Bersamaan (Simultan)

Tabel3. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3794.652	2	1897.326	140.494	.000 ^b
	Residual	2957.533	219	13.505		
	Total	6752.185	221			

a. Dependent Variable: Turnover.Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja, Gaya.Kepemimpinan

Sumber: Hasil Output SPSS 2020 (Data Diolah)

Pada distribusi F pembilang ($k - 1 = 3 - 1 = 2$) dan distribusi untuk penyebut ($N - k = 222 - 3 = 219$) berarti nilai F tabel adalah: (3,04). Hasil F hitung yang di dapat adalah: (140,494) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah: sebesar 0,000. Dengan demikian dari hasil yang diperoleh nilai F hitung (140,494) > F tabel (3,04) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka berdasarkan kesimpulan tersebut H3 diterima yaitu: gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap perputaran karyawan di PT. Bank Mestika, Dharma,Tbk. Zainul Arifin Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 4. Hasil Pengujian secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.484	1.654		2.711	.007
	Gaya.Kepemimpinan	.343	.056	.392	6.081	.000
	Lingkungan.Kerja	.380	.059	.416	6.461	.000

a. Dependent Variable: Turnover.Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 2020 (Data Diolah)

Untuk mencari nilai t tabel dengan nilai signifikansi 0,05 ($df = n - k = 222 - 3 = 219$) berarti nilai t tabel adalah: sebesar 1,97190. Berikut hasil pengujian secara parsial sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan secara parsial untuk variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t hitung (6,081) lebih besar dari t tabel dengan nilai (1,97190) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka H1 diterima yang mengartikan bahwa: variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perputaran karyawan di PT. Bank Mestika, Dharma, Tbk. Zainul Arifin Medan.
2. Hasil perhitungan secara parsial untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung (6,461) lebih besar dari t tabel dengan nilai (1,97190) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka H2 diterima yang mengartikan bahwa: variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap perputaran karyawan di PT. Bank Mestika, Dharma, Tbk. Zainul Arifin Medan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Perputaran karyawan.

Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perputaran karyawan di PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. Zainul Arifin Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian Sri Langgeng Ratnasari (2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab. Batam.” yang menyatakan, Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Job Insecurity secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance di cabang Batam.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2017:205) “Gaya kepemimpinan adalah cara atau gaya-gaya kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya tidak sama, hal ini dapat disebabkan oleh latar belakang

dari pemimpin, organisasi, pengikut dan lingkungan.” Yang berarti gaya kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap karyawannya secara langsung dan dapat mempengaruhi rencana pencapaian tujuan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam perusahaan jasa.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena penelitian yang menunjukkan bahwa peningkatan perputaran karyawan dapat terjadi akibat adanya penyebab seperti hubungan atasan dengan karyawan yang kurang adil atau kurang harmonis, sehingga ada beberapa karyawan yang lebih memilih berhenti kerja/resign karena terjadi ketidaknyamanan hubungan komunikasi dengan atasannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perputaran karyawan

Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap perputaran karyawan di PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. Zainul Arifin Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian Alvi Anbri (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. KCP Pulo Brayon Medan.” yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk KCP Pulo Brayon Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Amirullah (2015:40) “Lingkungan Internal Perusahaan merupakan faktor-faktor yang berada di dalam organisasi yang mencerminkan kekuatan-kekuatan atau kelemahan-kelemahan yang ada di dalam organisasi.” Yang dimana baik faktor eksternal apalagi internal perusahaan sangat berpengaruh terhadap perusahaan dalam segi apapun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena penelitian yang menunjukkan bahwa faktor penyebab terjadinya peningkatan perputaran karyawan juga adalah lingkungan kerja. Dimana perlu dipertimbangkan suasana kerja seperti: rasa frustrasi/beban kerja, perselisihan antar rekan

kerja, sistem pengawasan yang kurang baik, dan lain sebagainya agar dapat diperhatikan dengan tujuan dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Perputaran Karyawan

Secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap perputaran karyawan di PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. Zainul Arifin Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kastiani Purba (2015) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Unit *Performance and Budgeting* Kantor Wilayah I Medan.” yang menyatakan secara simultan variabel karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Aprizal (2018:110) “Retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan pekerja-pekerja terbaiknya untuk terus berada dalam organisasinya.” Perusahaan yang telah melakukan investasi dalam sumber daya manusia akan sia-sia apabila tidak mempertahankan karyawannya untuk terus berada dalam perusahaan. Yang dimana pentingnya perusahaan untuk dapat mampu mempertahankan karyawan-karyawannya yang berkompentensi dalam rangka mencapai tujuan daripada perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena penelitian yang menunjukkan bahwa adanya peningkatan perputaran karyawan, maka perlu segera mempertimbangkan adanya penyebab-penyebab karyawan berhenti kerja setelah selesai kontrak kerja satu tahun sebelum menjadi pegawai tetap dengan tujuan untuk perusahaan dapat tetap mempertahankan karyawannya yang kompeten dan dapat dengan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perputaran Karyawan di PT. Bank Mestika Dharma,Tbk. Zainul Arifin Medan.
2. Secara Parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Perputaran Karyawan di PT. Bank Mestika Dharma,Tbk. Zainul Arifin Medan.
3. Secara Simultan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Perputaran Karyawan di PT. Bank Mestika Dharma,Tbk. Zainul Arifin Medan.

Saran

Adapun saran –saran yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Meningkatkan keharmonisan hubungan kerja antara atasan dan karyawan, dimana dapat sering dilaksanakan acara ataupun *outbond* yang memerlukan komunikasi dan kerjasama sehingga dapat menciptakan suasana yang lebih baik dan membuat karyawan dapat lebih mengerti dan mampu mengapresiasi usaha atasannya ataupun sebaliknya.
2. Memberikan keleluasaan dan kesempatan bagi karyawan untuk mengemukakan pendapat dan saran dalam hal pekerjaannya sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan korperatif, apalagi bila atasan dapat mengapresiasi dengan positif pendapat karyawannya yang dimana juga pendapat tersebut harus sesuai dengan usaha pencapaian visi dan misi perusahaan. Dengan didukungnya pemberian pelatihan yang sesuai dengan divisinya masing-masing.
3. Mempertimbangkan faktor-faktor lainnya seperti pemberian gaji, apresiasi, fasilitas untuk karyawan apalagi karyawan yang sudah bekerja dan mengabdikan kepada perusahaan diatas sepuluh tahun dan seterusnya, karena perputaran karyawan dapat memberikan dua pengaruh terhadap perusahaan, apabila yang melakukan

pengunduran diri adalah karyawan yang kurang kompeten maka perputaran memberi pengaruh baik terhadap perusahaan, namun apabila yang melakukan pengunduran diri adalah karyawan yang kompeten maka perputaran bisa saja merugikan perusahaan pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Anbri, Alvi. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia,Tbk. KCP Pulo Brayan Medan*. Student Paper: Repository.USU.ac.id.
- Aprizal. 2018. *Orientasi Pasar dan Keunggulan Bersaing (Studi Kasus Penjualan Komputer)*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Busro, Muhamad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Faida, Eka. Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Fattah dan Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Palembang: Elmatara.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Ghozali, H. Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky.W.. 2014. *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, H. Malayu.S.P. 2017. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hermawan, Asep dan Husna Leila Yusran. 2017. *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Depok: Kencana.

- Hikmawati, Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Langgeng, Sri Ratnasari. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab. Batam*. Student Paper: Reporsitory.USU.ac.id.
- Nazir, Moh. 2017. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purba, Kastiani. 2015. *Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk., Unit Performance and Budgetting Kantor Wilayah I Medan*. Student Paper: Reporsitory.USU.ac.id.
- R. Supomo. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Widya.
- Riadi, Muchlisin. 2018. Pengertian, Jenis, Penyebab dan Perhitungan Turnover Karyawan. Ruang Guru: KajianPustaka.com.
- Riinawati. 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Silalahi, Ulber MA. 2017. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Sirait, Justine. 2016. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jawa Tengah: Grasindo.
- Soemohadiwidjojo, Arini. T. 2017. *KPI (Key Performance Indicator) untuk Perusahaan Industri*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sudana, I. Made dan Rahmat Heru Setianto. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Analisis Data dengan SPSS*. Erlangga.
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Jakarta: PT.Buku Seru
- _____. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Suharsaputra, Uhar. 2018. *Metode Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Sule, Erni Tisnawati dan Donni Juni Priansa. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Suryani, Ni Kadek dan John. 2018. *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Syafiie, H.Inu Kencana. 2019. *Ilmu Manajemen*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Thoha, Mitfah. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- _____. 2016. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. 2017. *Kepemimpinan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.