

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROFESIONALISME DAN KOMITMEN TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA PT. MASSINDO SINAR PRATAMA TBK. MANADO***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, PROFESSIONALISM AND COMMITMENT TO  
TURNOVER INTENTION AT PT. MASSINDO SINAR PRATAMA TBK. MANADO*

Oleh:

**Meilinda Ussu<sup>1</sup>  
Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>  
Regina T. Saerang<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[1meilindaussu0305@gmail.com](mailto:meilindaussu0305@gmail.com)[2oliv.nelwan@gmail.com](mailto:oliv.nelwan@gmail.com)[3regina.saerang@unsrat.ac.id](mailto:regina.saerang@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat, lingkungan kerja dan profesionalisme kerja yang baik dalam organisasi serta komitmen yang tinggi dari setiap karyawan yang tergabung dalam organisasi perusahaan dapat mengurangi tingkat *Turnover intention* dalam sebuah organisasi yang dibentuk. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui lingkungan kerja, profesionalisme dan komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Teknik pengambilan sampel adalah teknik purposive sampling, dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus slovin untuk mendapatkan sampel yang tepat, populasi dalam penelitian ini adalah 180, dengan rumus slovin didapatkan jumlah sampel sebanyak 65 responden, metode analisis data adalah regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan, sedangkan komitmen secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan PT. Massindo sinar pratama Tbk Manado,

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, profesionalisme, komitmen, *Turnover intention*

**Abstract:** Human resource management is defined as the science and art of managing the relationship and the role of the workforce to be effective and efficient, helping the realization of the company's goals for employees and the community, a good work environment and professionalism in the organization as well as a high commitment from every employee who is a member of the organization. Companies can reduce *Turnover intention* rates in an organization that was formed. The purpose of this study was to determine the work environment, professionalism and commitment significantly influence employee *Turnover intention* at PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. The sampling technique is a purposive sampling technique, in determining the number of samples in this study, the author uses the slovin formula to get the right sample, the population in this study is 180, with the slovin formula the sample size is 65 respondents, the data analysis method is regression multiple linear, the results showed that the work environment, professionalism simultaneously had a significant effect on employee *Turnover intention*, while commitment partially had a negative and significant effect on employee turnover at PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado,

**Keywords:** work environment, professionalism, commitment, *Turnover intention*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

*Turnover intention* merupakan keinginan gerakan angkatan kerja untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik. *Turnover intention* dapat menjadi pengunduran diri, meninggalkan organisasi, atau meninggalkannya anggota dalam suatu organisasi. Keputusan untuk berpindah kerja biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan jika dia mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Adanya *Turnover intention* tidak

hanya menghilangkan bakat organisasi, tetapi juga menghambat kelancaran organisasi. Tingginya tingkat turnover karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu perusahaan. *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada perusahaan jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan perusahaan (Manurung dan Ratnawati, 2012).

PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado juga adalah salah satu perusahaan eksportir spring bed furniture yang memiliki beberapa pabrik terbesar di tiga wilayah Barat Indonesia, Indonesia Tengah dan timur Indonesia wilayah timur berpusat di Manado membawahi daerah operasional Manado, Gorontalo, Palu, Kendari, Makassar, Ternate dan Ambon untuk kebutuhan produk semua daerah tersebut disupply dari pabrik berlokasi di Manado. Terjadinya peningkatan *Turnover intention* dapat dipandang sebagai suatu permasalahan yang penting untuk kemudian diciptakan bahkan dikembangkan di kalangan karyawan, sedangkan kenyataan yang ada yaitu pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Turnover intention* meningkat tinggi dapat dilihat dari kurangnya hubungan antar karyawan dan rekan kerja lainnya dalam bekerja dari para karyawan yang melanggar aturan – aturan yang ada maka akan diperkenankan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, Dan dalam peningkatan profesionalisme dalam menjaga mutu barang yang berkualitas kedepannya perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan ken yamanan bagi karyawan kurangnya faktor lingkungan fisik sebagai penunjang fasilitas dalam bekerja dan lingkungan kerja non fisik sebagai penunjang rendahnya solidaritas antar karyawan, Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado, karyawan juga nampak kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan dan mengekspresikan dalam pekerjaan dengan cara bekerja seenaknya (misalnya datang terlambat, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang di sengaja).

Lingkungan kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan adanya *Turnover intention* karyawan. Lingkungan fisik atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Setelah melalui wawancara, diketahui bahwa lokasi penelitian belum pernah diadakan pengukuran lingkungan kerja fisik sehingga belum diketahui lingkungan kerja fisik tersebut sudah memenuhi standar atau belum. Peneliti menyimpulkan bahwa keadaan lingkungan kerja fisik di PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado masih dibawah standar, misalnya iklim kerja yang panas dan penerangan yang masih dibawah nilai ambang batas (NAB), ruangan tertutup. Akan tetapi lingkungan kerja fisik lain seperti kebisingan dan getaran dirasa sudah memenuhi standar. Sementara lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Berdasarkan observasi awal menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang ada di PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado dirasa kurang sesuai dan kurang memadai. Namun disatu sisi pihak manajemen telah menyediakan lingkungan kerja yang sebaik mungkin diantaranya pencahayaan yang memadai, ventilasi udara yang cukup, dan fasilitas bangunan yang aman, dan menyediakan saluran komunikasi antara karyawan dan manajemen yang baik Dalam perkembangannya, lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasa nyaman

Komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada, namun saat ini banyak dijumpai karyawan di PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado yang tidak berkomitmen, bagi perusahaan komitmen para karyawannya ini harus diperhatikan, karena dengan adanya komitmen para karyawan nantinya dapat berpengaruh pada *Turnover intention*. Komitmen karyawan yang tinggi karyawan akan lebih semangat untuk bekerja secara optimal dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna untuk mencapai harapan dan tujuan perusahaannya. yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya, khususnya dari segi manajemen sumber daya manusia, Terjadinya Peningkatan *Turnover intention* dapat dipandang sebagai suatu permasalahan yang penting untuk kemudian diciptakan bahkan dikembangkan di kalangan karyawan, sedangkan kenyataan yang ada yaitu pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Turnover intention* meningkat tinggi dapat dilihat dari kurangnya hubungan antar karyawan dan rekan kerja lainnya dalam bekerja dari para karyawan yang melanggar aturan – aturan yang ada maka akan diperkenankan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.

Setelah melakukan wawancara dengan pihak HRD pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado diketahui *Turnover intention* mengalami peningkatan dari beberapa karyawan. Hal itu diperkuat dengan data *Turnover intention* karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado yang mengalami peningkatan dari tahun 2019 sampai tahun 2021. Berdasarkan fenomena yang dipaparkan diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme dan komitmen terhadap *Turnover intention* pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap *Turnover intention* pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap *Turnover intention* pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen secara parsial terhadap *Turnover intention* pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ardana, Mujiati, dan Utama (2012) mengemukakan sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Jika organisasi atau perusahaan ingin mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukannya SDM yang berkualitas untuk meningkatkan efektivitas dan produktifitas kerja karyawan. Kualitas dan perkembangan suatu organisasi diperlukan peran dari sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung ke suksesan perusahaan.

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan. Sedarmayati (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

**Profesionalisme**

Menurut Siagian (2009), profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

**Komitmen Organisasional**

Robbins (2008:155) mengemukakan bahwa komitmen organisasional sebagai loyalitas dan identitas karyawan secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan komitmen organisasi

**Turnover Intention**

Issa, Ahmad, dan Gelaidan (2013) menjelaskan *Turnover intention* merupakan perilaku pegawai yang terkait dengan niat untuk secara sukarela meninggalkan organisasi, yang juga dapat mempengaruhi status dan kebijakan organisasi dan mempengaruhi produktivitas pegawai.

**Penelitian Terdahulu**

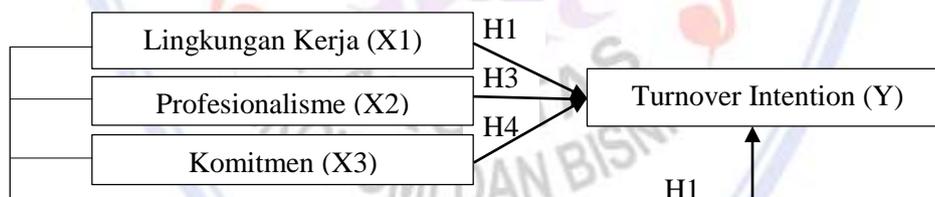
Penelitian Hayati, Chasanah dan Ningsih (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kerja dan lingkungan kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT Vanisa Rizki di Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode diskriptif kuantitatif, yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai suatu masalah yang terjadi pada saat penelitian berlangsung, meliputi data yang dikumpulkan, kemudian dibahas, diolah dan dianalisis, sehingga dapat dicari alternatif pemecahan masalahnya. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya observasi dan penyebaran kuesioner atau angket. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, yang merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Anggota populasi sebagai responden dengan jumlah karyawan pada PT. Vanisa Rizki yang berjumlah 50

orang. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial antara kedua variabel bebas yang masing masing memiliki hasil sebagai berikut : tidak terdapat Pengaruh Kepemimpinan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan, terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan, dan terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Vanisa Rizki Jakarta Selatan

Penelitian Helsya (2019) bertujuan untuk melihat hubungan profesionalisme dan stress kerja terhadap turnover intention auditor internal dengan kepuasan kerja Sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan sumber data primer yaitu kuesioner online dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menggambarkan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan kepuasan kerja, stres kerja berhubungan negative dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja berhubungan negatif dengan keinginan berpindah kerja auditor internal, profesionalisme berhubungan positif dengan keinginan berpindah kerja auditor internal, stres kerja berhubungan positif dengan keinginan berpindah kerja auditor internal, profesionalisme berpengaruh negative dengan keinginan berpindah kerja auditor internal melalui kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh positif dengan keinginan berpindah kerja auditor internal melalui kepuasan kerja.

Penelitian Putri (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada OutBound Call Center karyawan Telkomsel PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan pengaruhnya secara simultan dan parsial terhadap turnover intention pada OutBound Call Center Telkomsel karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sample dilakukan dengan metode probability sampling dengan jenis random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap turnover intention pada OutBound Call Center Telkomsel karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap turnover intention pada OutBound Call Center Telkomsel karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung. Besarnya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel turnover intention pada OutBound Call Center Telkomsel karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung adalah sebesar 54,8%. Sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian teori 2021

### Hipotesis

1. Lingkungan kerja, Profesionalisme dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Karyawan* PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada Karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado
3. Profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado
4. Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado

## METODE PENELITIAN

### **Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian dalam studi ini adalah penelitian Asosiatif Kuantitatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variable atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan untuk mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2017).

### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 180 karyawan sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian, untuk menentukan sampel dalam penelitian ini digunakan rumus *Slovin*, Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 65 responden Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan *non Probability sampling* yaitu *purposive sampling*, *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017).

### **Jenis dan Sumber data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang di dapatkan peneliti sendiri dari subjek peneliti, Sumber data dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado

### **Teknik Pengumpulan**

Data Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017).

### **Metode Analisis**

#### **Uji Validitas**

Validitas merupakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur untuk mengukur dalam melakukan fungsi ukur (Sugiyono, 2017). Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner.

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018:45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pada variabel residual atau pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. (Ghozali, 2018:161).

##### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas merupakan suatu uji yang bermaksud untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variable independen dalam model regresi (Ghozali, 2018:107)

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali (2018:137), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### **Teknik Analisis Data**

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variable dependen dengan variable independen dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen, Data diolah menggunakan computer dengan bantuan software program SPSS, Dengan persamaan regresi:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = *Turnover intention*  
 b0 = konstanta  
 b1,2,3 = koefisien regresi untuk variable bebas  
 X1 = Lingkungan Kerja  
 X2 = Profesionalisme  
 X3 = Komitmen  
 e = standar error

### Uji Hipotesis Uji t (Secara Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018)

### Uji F (Secara Simultan)

Uji F merupakan uji yang bertujuan untuk menunjukkan semua variable bebas dimasukkan di dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama-sama (Simultan) terhadap variable terikat (Ghozali, 2018:98).

### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya dinyatakan dengan korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi (Ghozali, 2018:179). Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mempunyai nilai R yang berkisar antara 0-1, hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dikatakan semakin kuat jika nilai semakin mendekati 1. Sebaliknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dikatakan semakin lemah jika nilai semakin mendekati 0

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

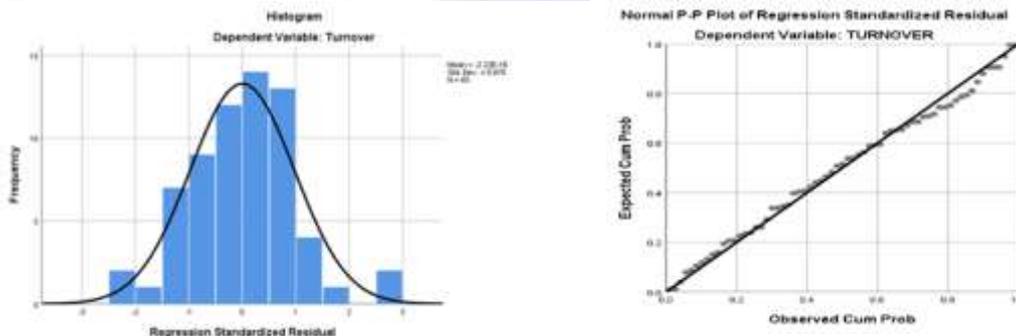
### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil analisa pada kolom Corrected item Total Correlation dimana terdapat nilai korelasi atau Rhitung yang didapat yang kemudian dibandingkan dengan Rtabel pada signifikan 5% (0,05) diperoleh bahwa Rhitung dari semua variabel (Lingkungan kerja, Profesionalisme, komitmen dan *Turnover intention* dalam semua indikator menunjukkan hasil valid karena Rhitung > dari Rtabel yaitu (0,244). Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha > 0,60 ini berarti semua variabel yang diuji adalah reliabel, dengan demikian, keseluruhan dari item instrumenn pertanyaan (Kuisiонер) dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Gambar 2 menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak miring dan membentuk pola lonceng, sehingga penyebaran datanya berdistribusi secara normal. Pada grafik P-Plot menunjukkan titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

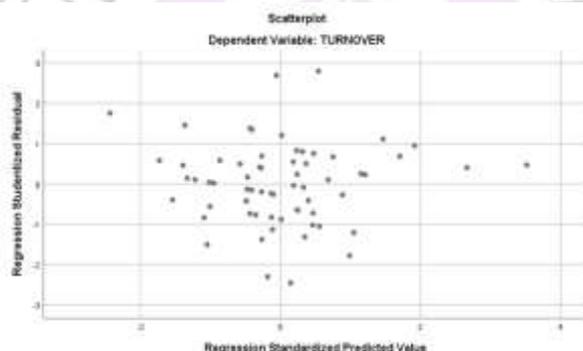
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan kerja	.261	3.827
	Profesionalisme	.464	2.154
	Komitmen	.313	3.197

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 2, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai tolerance masing – masing variabel independen > 0.1 dan nilai VIF < 10, yang artinya tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi. Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 2. Scatterplot Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Gambar 2 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampilkan titik – titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas berbentuk serta dalam penyebaran titik – titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, Hal tersebut mengindikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan regresi berganda maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,505 + 0,189 X_1 + 0,642 X_2 + -0,289 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil dari pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 3,505 menunjukkan bahwa jika tidak ada variable bebas atau nilai variable bebas (X) dianggap (0) Maka *Turnover intention* (Y) adalah sebesar 3,505 satuan
2. Nilai koefisien regresi dari Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,189 yang menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap *Turnover intention* (Y) jika skor variable Lingkungan kerja (X1) meningkat satu satuan, maka *Turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,189 satuan dengan asumsi variable lain konstan. Sebaliknya, jika skor variable lingkungan kerja (X1) turun satu satuan maka *Turnover intention* (Y) akan turun sebesar

0,189 satuan dengan asumsi variable lain konstan. Hal ini berarti semakin baik Lingkungan kerja (X1) maka *Turnover intention* (Y) juga akan semakin baik

3. Nilai koefisien regresi dari Profesionalisme (X2) sebesar 0,642 yang menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap *Turnover intention* (Y) jika skor variable Profesionalisme (X2) meningkat satu satuan, maka *Turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,642 satuan dengan asumsi variable lain konstan. Sebaliknya, jika skor variable Profesionalisme (X2) turun satu satuan maka *Turnover intention* (Y) akan turun sebesar 0,642 satuan dengan asumsi variable lain konstan. Hal ini berarti semakin baik Profesionalisme (X2) maka *Turnover intention* (Y) juga akan semakin baik
4. Nilai koefisien regresi dari Komitmen (X3) sebesar -0,298 yang menunjukkan terdapat pengaruh negatif terhadap *Turnover intention* (Y) jika skor variable komitmen (X3) meningkat satu satuan, maka *Turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar -0,298 satuan dengan asumsi variable lain konstan. Sebaliknya, jika skor variable Komitmen (X3) turun satu satuan maka *Turnover intention* (Y) akan turun sebesar -0,298 satuan dengan asumsi variable lain konstan. Hal ini berarti semakin baik komitmen (X3) maka *Turnover intention* (Y) juga akan semakin baik

**Tabel. 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.505	5.400		.649	.519
	Lingkungan kerja	.189	.301	.143	2,484	.531
	Profesionalisme	.642	.315	.348	3,419	.046
	Komitmen	-.298	.270	-.230	-2,875	.273

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

#### Pengujian Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4. Uji Hipotesis Secara simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.751	3	45.584	4.264	.003 <sup>b</sup>
	Residual	652.110	61	10.690		
	Total	788.862	64			

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, profesionalisme, komitmen

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif tapi tidak signifikan terhadap *Turnover intention*, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* dan komitmen tidak berpengaruh (negatif) dan tidak signifikan terhadap *Turnover intention*

#### Uji Parsial (uji t)

**Tabel 5. Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)**

Variablel	t <sub>hitung</sub>	Sig. t
Lingkungan Kerja	2,484	0,016
Profesionalisme	3,419	0,005
Komitmen	-2,875	0,001

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh pada tabel 5, dengan tarif signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan nilai ( df ) =  $n-k-1 = 65-2-1 = 62$  Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar = 1,999

1. Dari Hasil Uji T  $t_{tabel}$  terlihat bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) hasil pengujian hipotesis yaitu hasil uji t ( parsial ) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover intention* (Y) adalah  $0,016 < 0,05$  dari nilai t hitung  $2,484 >$  nilai t tabel 1,999 maka  $H_0_1$  ditolak dan  $H_a_1$  diterima , Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover intention* secara signifikan
2. Dari Hasil Uji T  $t_{tabel}$  terlihat bahwa Profesionalisme ( $X_2$ ) hasil pengujian hipotesis yaitu hasil uji t ( parsial ) menunjukkan bahwa nilai signifikansi profesionalisme ( $X_2$ ) terhadap *Turnover intention* (Y) adalah  $0,005 < 0,05$  dari nilai t hitung  $3,419 >$  nilai t tabel 1,999 maka  $H_0_2$  ditolak dan  $H_a_2$  diterima , Artinya terdapat pengaruh profesionalisme terhadap *Turnover intention* pada PT . Massindo sinar pratama Tbk . Manado secara signifikan
3. Dari Hasil Uji T  $t_{tabel}$  terlihat bahwa Komitmen ( $X_3$ ) hasil pengujian hipotesis yaitu hasil uji t ( parsial ) menunjukkan bahwa nilai signifikansi komitmen ( $X_3$ ) terhadap *Turnover intention* (Y) adalah  $0,001 < 0,05$  dari nilai t hitung  $-2,875 >$  nilai t tabel 1,999 maka  $H_0_3$  diterima dan  $H_a_3$  ditolak , Artinya dapat disimpulkan bahwa komitmen tidak memiliki kontribusi terhadap *Turnover intention* pada PT . Massindo sinar Pratama Tbk . Manado Nilai t negatif menunjukkan bahwa komitmen berlawanan arah dengan *Turnover intention*

### Koefisien Korelasi (R) dan koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 6. Hasil Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 <sup>a</sup>	.229	.085	3.365

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja , profesionalisme , komitmen

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 6 maka dapat diketahui nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan sebesar 0,229 atau 22,9% angka ini menjelsakan bahwa *Turnover intention* karyawan PT. Massindo sianr pratama tbk . manado dipengaruhi oleh faktor Lingkungan kerja( $X_1$ ) , profesionalisme ( $X_2$ ), dan komitmen ( $X_3$ ) sebanyak 22,9% sedangkan sisanya 71,1% dipengaruhi oleh faktor – faktor atau variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

### Pembahasan Hasil

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *Turnover intention*, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh melalui hasil uji menggunakan spss dengan hasil  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, Dan dalam penelitian ini lingkungan kerja yang dimaksudkan adalah lingkungan kerja dari PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* lingkungan kerja di PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawan sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja operasional dan lebih mudah bekerja dalam ruangan dengan peralatan kerja yang terpelihara dengan baik dan terciptanya hubungan antar individu untuk keberhasilan organisasi serta ketaatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dan dapat bekerja sama dengan baik Hasil peneltian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Fauzi, 2020) dalam penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap perusahaan pakaian grosir, artinya semakin tinggi lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka semakin tinggi pula penurunan *Turnover intention* pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Manajemen juga perlu memberikan ruangan istirahat yang nyaman dan layak bagi karyawan. Meningkatnya standar operasional pihak manajemen terhadap lingkungan kerja karyawannya akan membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan nyaman bekerja dalam jangka waktu yang lama. Pekerjaan setiap individu karyawan dapat terselesaikan tepat waktu karena karyawan dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama sesuai dengan jam kerja karyawan itu sendiri.

#### Pengaruh Profesionalisme terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karena karyawan mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesinya, dan mampu terus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, dan sebagai seorang

professional juga harus memiliki etos kerja yang maju antara lain , dapat bekerja dengan hasil kualitas yang unggul, tepat waktu, teliti, sungguh – sungguh, disiplin agar karyawan tetap sadar dan bersedia untuk patuh dan taat terhadap aturan yang ada dan berlaku, dan merupakan salah satu hal penting mewujudkan tujuan dari sebuah perusahaan/instansi yaitu mencapai hasil kerja yang optimal, Profesionalisme sikap yang menunjukkan kesungguhan dan dedikasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dengan mencurahkan seluruh kemampuan mereka untuk menunjang profesi, namun pandangan seseorang mengenai profesionalisme dalam kaitannya dengan *Turnover intention* bisa berbeda-beda bagi sebagian orang, professional artinya harus mengambil semua kesempatan untuk mengembangkan diri sebaik-baiknya meskipun itu berarti harus meninggalkan profesi atau organisasinya nya , namun bagi orang lain ada yang menganggap mereka yang professional tidak hanya mengenai dirinya sendiri melainkan juga mengenai semua yang ada di di sekelilingnya, misalnya rekan kerja, dan organisasinya, sehingga mereka akan memilih untuk berjuang bersama ketimbang mendahulukan kepentingan pribadinya profesionalisme yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini juga harus diperhatikan pimpinan untuk dapat mengarahkan sumber daya manusia dalam mendorong karyawan untuk dapat menurunkan *Turnover intention* dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Helsya (2019) pada auditor intenal yang mengantakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

### **Pengaruh Komitmen terhadap *Turnover intention***

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* dimana jika seorang karyawan memiliki atau menjaga komitmen organisasinya didalamnya maka karyawan akan loyal dengan pekerjaannya sehingga *Turnover intention* menurun atau dapat dikatakan niat berpindah organisasi menurun. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Efentris dan Chandra (2019 ) variabel komitmen memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover intention* pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru menurut Khan (2014) komitmen yang rendah akan meningkatkan keinginan berpindah karyawan, dengan tingginya tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka akan menurunkan sikap *Turnover intention* . Beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan demi menjaga rasa komitmen karyawan yakni perusahaan harus memperhatikan kenyamanan karyawan, adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan lainnya maupun atasannya dalam perusahaan memberikan contoh dan inspirasi serta peluang berkarir dalam perusahaan tersebut, sesuai dengan penelitian Martin dan Roodt (2008) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi , maka memiliki tingkat *Turnover intention* yang rendah. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka (2014) menyatakan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh negative terhadap intensi keluar karyawan yang berarti semakin tinggi rasa peduli terhadap keberlangsungan perusahaan akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Lingkungan kerja, professionalism dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado
3. Profesionalisme secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado
4. Komitmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado

### **Saran**

1. Mengingat banyaknya terjadi masalah *turnover karyawan* dalam perusahaan baik memiliki masalah secara pribadi maupun tidak dapat mengakibatkan karyawan ingin keluar, bagi perusahaan disarankan untuk meningkatkan masing-masing kepercayaan dan saling membaur dengan karyawan lain
2. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki komitmen yang bagus disarankan di setiap perusahaan memilih dengan baik karyawan yang memiliki komitmen yang bagus

3. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam suhu, udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan
4. Mampu terus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, dan sebagai seorang professional juga harus memiliki etos kerja yang maju antara lain, dapat bekerja dengan hasil kualitas yang unggul, tepat waktu, teliti, sungguh-sungguh, disiplin agar karyawan tetap sadar dan bersedia untuk patuh dan taat terhadap aturan yang ada dan berlaku, dan merupakan salah satu hal penting mewujudkan tujuan dari sebuah perusahaan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Efentris, T., & Chandra, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Pada PT. Cahaya Aramita Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 7, No. 2, 197-209. <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/441/360>. Diakses pada 20 Juni 2022
- Fauzi, H. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan UD Putra TS Kabupaten Majalengka). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 1. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur/article/download/880/521>. Diakses pada 8 Agustus 2022
- Ghozali, I. (2018). *Analisis Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hayati, F. A., Chasanah, U., & Ningsi, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Vanisa Rizki Di Jakarta Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 9, No. 1. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/11171>. Diakses pada 30 Juni 2022
- Helsya, P. V. (2019) Analisis Hubungan Profesionalisme Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Auditor Internal Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Bank Di Sumatera Barat). *Tesis*. Universitas Andalas. <http://scholar.unand.ac.id/50319/>. Diakses pada 8 September 2022
- Issa, D. A. R. M., Ahmad, F., & Gelaidan, H. M. (2013). Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person standpoint. *Middle East Journal of Scientific Research*, 14(4), 525-553. [https://www.idosi.org/mejsr/mejsr14\(4\)13/13.pdf](https://www.idosi.org/mejsr/mejsr14(4)13/13.pdf). Diakses 27 November 20122
- Khan, M. R., Ziauddin, Z., Jam, F. A., & Ramay, M. I. (2010). The Impacts of Organizational Commitment On employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3), 292-298. [https://www.researchgate.net/publication/283146465\\_The\\_impacts\\_of\\_organizational\\_commitment\\_on\\_employee\\_job\\_performance](https://www.researchgate.net/publication/283146465_The_impacts_of_organizational_commitment_on_employee_job_performance). Diakses pada 10 Oktober 2022
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 1, No. 4, 145-157. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/794>. Diakses pada September 2022
- Putri, C. M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Outbound Call Center Telkomsel Karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung. *Skripsi*. Universitas

Telkom. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/143012/pengaruh-kepuasan-kerja-dan-komitmen-organisasional-terhadap-turnover-intention-pada-outbound-call-center-telkomsel-karyawan-pt-infomedia-solusi-humanika-bandung.html>. Diakses 20 Desember 2022

Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Siagian, S. P. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan 17. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

