

ANALISIS PENGARUH *TURNOVER*, KONFLIK KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AGRA KENCANA GITA CEMERLANG

Triguna Kamaludin Saleh¹⁾, Kim Budiwinarto²⁾

^{1) 2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: trigunasaleh@gmail.com¹⁾, kimbudiwinarto07@gmail.com²⁾

Abstract

In this study, the author aims to determine the effect of turnover, work conflict, and work environment on employee performance in PT Agra Kencana Gita Cemerlang either partially or simultaneously. The data used in this study is primary data. Primary data obtained by the questionnaire method from a sample of 71 respondents. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The results of data analysis in this study can be concluded that the variables of turnover, work conflict, and work environment have a significant effect on the performance of employees of PT Agra Kencana Gita Cemerlang. These three variables have a significant effect on employee performance simultaneously.

Keywords: *turnover, work conflict, work environment, employee performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja Karyawan berperan untuk menghasilkan kualitas produk/ jasa sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan menentukan perkembangan perusahaan dalam menjalankan program kerja yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kompetensi yang dimiliki setiap karyawan sangat menentukan hasil kerja yang diberikan untuk perusahaan baik dari kualitas dan kuantitas. Setiap perusahaan tentunya menginginkan setiap karyawannya dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: *turnover*, konflik kerja dan lingkungan kerja.

Turnover mengacu seberapa baiknya perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan meninjau seberapa banyak jumlah presentase karyawan yang meninggalkan perusahaan dan digantikan dengan karyawan baru. Konflik kerja mengacu pada permasalahan yang dihadapi oleh karyawan saat menyelesaikan tugas dan setiap individu memiliki karakter masing-masing dalam meminimalisir permasalahan yang terjadi. Dan lingkungan kerja mengacu pada keadaan di lingkungan sekitar yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Turnover adalah pengunduran diri karyawan secara permanen baik sukarela atau tidak sukarela (Robbins & Judge, 2007). *Turnover* dibedakan menjadi dua macam, *voluntary turnover* yaitu keluarnya karyawan disebabkan karena kehendak individu itu sendiri sedangkan *involuntary turnover* adalah keluarnya karyawan disebabkan oleh faktor organisasi atau pengunduran diri karena adanya hal mendesak (Judge & Robbins, 2011). Terjadinya *turnover* diawali dengan adanya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Akhmar Barsah (2017) menunjukkan bahwa *turnover* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Alasannya karena karyawan yang melakukan *turnover intention* secara sukarela maka cenderung mempengaruhi pola pikir karyawan lain untuk keluar dari perusahaan dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas karena mereka mempunyai

perbedaan status, tujuan, dan nilai yang berbeda (Rivai dan Sagala, 2010). Munculnya permasalahan yang terjadi di perusahaan tentu ada penyebab. Menurut Hasibuan (2010) menyatakan bahwa sebab-sebab terjadinya konflik adalah : perbedaan pendapat, salah paham dan perasaan sensitif. Ditengah pandemi ini tentunya setiap perusahaan mengalami permasalahan baik itu permasalahan kecil maupun permasalahan besar yang dapat mempengaruhi proses dan hasil kinerja karyawan. Semakin besar konflik yang dihadapi dan konflik tersebut berkepanjangan maka hasil kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Menurut Sudaryo (2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :1) Penerangan/cahaya di tempat kerja, 2) Temperatur di tempat kerja, 3) Kelembaban di tempat kerja, 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, dan 5) Kebisingan di tempat kerja. Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam kegiatan perusahaan dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi hasil kerja dari setiap karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang memadai akan berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.

PT Agra Kencana Gita Cemerlang merupakan salah satu perusahaan produsen batik dengan kualitas tinggi. PT Agra Kencana Gita Cemerlang sudah menghasilkan berbagai produk diantaranya kain batik, pakaian batik, dan spreng batik. Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT Agra Kencana Gita Cemerlang di situasi saat ini yaitu karyawan mengalami penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu terjadinya turnover dalam perusahaan, munculnya konflik kerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan, hal tersebut disebabkan karena dalam perusahaan masih terjadi turnover (keluar masuknya karyawan) yang disebabkan oleh: sering adanya konflik, karyawan tidak bisa menyesuaikan dengan lingkungan kerja dan karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, sehingga hal tersebut dapat mengganggu aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan lain. Masih banyak konflik yang terjadi karena komunikasi yang terjalin antar rekan kerja tidak terjaga dan lingkungan kerja yang kurang memadai seperti lingkungan yang kurang kondusif, pencahayaan yang kurang serta penyesuaian diri karyawan di lingkungan kerja saat ini.

Berdasarkan dari uraian diatas, dari beberapa jurnal yang sudah diambil sebagai referensi dan fenomena yang terjadi di PT Agra Kencana Gita Cemerlang khususnya mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *turnover*, konflik kerja dan lingkungan kerja, maka tujuan penelitian ini adalah : mengetahui pengaruh *turnover* terhadap kinerja karyawan PT Agra Kencana Gita Cemerlang, mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Agra Kencana Gita Cemerlang, dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Agra Kencana Gita Cemerlang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Indrasari (2017) bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) menyatakan kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat menentukan kompetensi dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan maka semakin baik juga potensi yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Robbins (2008) bahwa indikator kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Kualitas, hasil kinerja yang diukur dari mutu yang telah dikerjakan dan hasil kinerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan.
- 2) Kuantitas, jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Efektivitas, potensi penggunaan sumber daya manusia untuk mengoptimalkan hasil kinerja dari sumber daya manusia yang digunakan.
- 4) Ketepatan waktu, hasil kinerja yang diukur dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan bisa memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain.

Sedangkan menurut Sari (2017) mengemukakan bahwa ada enam indikator sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

Dampak kinerja yang baik dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang efektif (Robbins & Judge, 2008) serta kinerja perusahaan yang baik (Setyawan, 2018). Kinerja yang tidak maksimal berdampak pada kualitas produk, produktivitas, jadwal pengiriman produk, dan performa keselamatan kerja yang akhirnya memengaruhi biaya perusahaan (Setyawan, 2018).

Turnover

Turnover karyawan menurut Robbins dan Judge (2016) adalah pengunduran diri permanen secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi. *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya. Menurut Harnoto (2002) menyatakan *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Haimah et al, (2016) bahwa indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar
Mencerminkan karyawan untuk berfikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan.
2. Pencarian alternatif pekerjaan.
Mencerminkan karyawan yang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain.
3. Niat untuk keluar
Mencerminkan karyawan yang berniat untuk keluar, apabila karyawan telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan mengambil keputusan untuk tetap di lingkungan perusahaan atau keluar dari perusahaan

Menurut Daniel Andries (2010), ada beberapa cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk menekan angka *turnover*, diantaranya adalah dengan melihat sisi keamanan kerja bagi karyawan atau yang disebut *Job Insecurity*. Menurut Ferry Novliadi (2009) mengatakan bahwa *Job Insecurity* merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. Dengan adanya *Job insecurity* dalam menekan angka *turnover* maka karyawan tidak perlu merasa khawatir karena posisinya sebagai tenaga kontrak yang kapanpun bisa diberhentikan oleh perusahaan secara sepihak, sehingga karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Konflik Kerja

Menurut Husein (2010) menyatakan bahwa, konflik adalah sebagai sesuatu perselisihan atau perjuangan di antara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka dan/atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya. Konflik diartikan sebagai pertentangan atau perselisihan, seringkali konflik dinilai negatif dan merugikan, padahal konflik adalah bagian proses sosial yang wajar, dan tidak mungkin dihindari (Sedarmayanti, 2017). Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan konflik kerja merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang

diharapkannya. Konflik di dalam perusahaan harus bisa ditangani dengan baik, karena perbedaan status dan karena nilai-nilai atau persepsi yang berbeda dapat mengakibatkan mangkirnya karyawan yang merasa pada kondisi tertekan.

Menurut Flippo (2002) menyebutkan indikator konflik kerja berupa percekcoakan atau perdebatan, ketegangan masalah pribadi, visi yang berbeda dalam pekerjaan, perbedaan pendapat, perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan, perbedaan dalam menentukan solusi, perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik, konflik emosional, perselisihan pribadi, dan lelah secara mental dengan dengan pekerjaan. Sedangkan Menurut Nitisemito (2010) bahwa faktor-faktor konflik adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan pendapat
2. Salah paham
3. Merasa dirugikan
4. Perasaan yang selalu sensitif

Konflik tentunya sering terjadi disetiap perusahaan baik perusahaan kecil maupun besar. Faktor-Faktor konflik dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dalam mencegah terjadinya konflik. Konflik bisa ditangani dengan baik namun tergantung bagaimana cara perusahaan menyelesaikan permasalahan yang terjadi di ruang lingkup perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2012) mendefinisikan lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sofyan (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan (Hasibuan, 2015). Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Sedarmayanti (2001) bahwa indikator lingkungan kerja terdiri atas : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja. Sedangkan Menurut Suharyanto, Nugraha & Permana (2014) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah: suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, suara bising, fasilitas kerja, bangunan, dan warna.

Penelitian Terdahulu

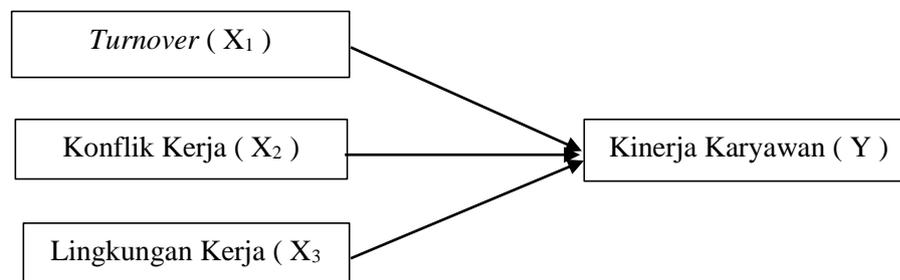
Penelitian ini merujuk hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu. Adapun hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Damopoli, *et.al* (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, konflik peran, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Alif Pramudia, *et.al* (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kendari. Beban kerja dan konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Alfatania Pandu Asmara (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Sulisvi, *et.al* (2019) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh konflik peran ganda, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates di Klaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan dan signifikan konflik peran ganda, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates. Konflik peran ganda berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates.
5. Deni Istiono (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik, konflik, dan *turnover intention* terhadap produktivitas kerja pegawai PERUMDA BPR Majalengka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik, konflik, dan *turnover intention* terhadap produktivitas kerja pegawai
6. Vera Firdaus dan Dini Rosidah Rahmawati (2023) melakukan penelitian tentang beban kerja, lingkungan kerja, *turnover intention* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Delta Sari Agung Motor Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial terdapat pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, *turnover intention* terhadap kinerja karyawan.
7. Fathan Arif dan Rapi Sarwoto (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan *turnover* terhadap kinerja karyawan pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja dan *turnover* terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga *turnover* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agra Kencana Gita Cemerlang.
2. Diduga konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agra Kencana Gita Cemerlang.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agra Kencana Gita Cemerlang.
4. Diduga *turnover*, konflik kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agra Kencana Gita Cemerlang.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Ukuran populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang yang berjumlah 250 karyawan. Dalam penelitian ini, rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel. Dengan menggunakan rumus Slovin, maka diperoleh ukuran sampel sebesar 71 karyawan yang dijadikan sebagai responden. Sedangkan pengambilan sampel dengan menggunakan pendekatan teknik *simple random sampling*. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah *turnover*, konflik kerja, dan lingkungan kerja. Adapun definisi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan

Menurut Indrasari (2017) bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dikaji dengan indikator seperti: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), ketepatan waktu, efektivitas, dan efisiensi.

2. Turnover

Menurut Husein (2010) bahwa konflik kerja adalah suatu permasalahan yang terjadi didalam ruang lingkup perusahaan yang cenderung memiliki dampak negatif untuk kelangsungan perusahaan. Dari penjelasan tersebut memuat indikator sebagai berikut: ketidakhadiran meningkat, kejenuhan kerja, pelanggaran tata tertib, protes kerja, dan perilaku karyawan

3. Konflik kerja

Menurut Husein (2010) konflik kerja adalah suatu permasalahan yang terjadi didalam ruang lingkup perusahaan yang cenderung memiliki dampak negatif untuk kelangsungan perusahaan. Dari penjelasan tersebut memuat indikator sebagai berikut: tekanan kerja, tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan, komunikasi, dan konflik komitmen dari tanggungjawab pekerjaan.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi keadaan disekitar para pekerja Ketika melakukan pekerjaannya yang mana keadaan tersebut cenderung berpengaruh bagi pekerja dengan tujuan menjalankan operasi perusahaan (Sedarmayanti, 2012). Hal ini dikaji dalam indikator: penerangan cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan di tempat kerja.

Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan dalam kuesioner. Tanggapan responden diukur dengan skala Likert yaitu: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), ragu-ragu (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1). Item-item pernyataan tersebut diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Draper & Smith, 1992; Sudjana, 1992). Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dibuat model sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

b_0 : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi variabel *turnover*

b_2 : Koefisien regresi variabel konflik kerja

b_3 : Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

X_1 : Variabel *turnover*

X_2 : Variabel konflik kerja

X_3 : Variabel lingkungan kerja

e : Error

Perhitungan validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23 (Santoso, 2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas item pertanyaan untuk variabel *turnover* (X₁)

Berdasarkan tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel *turnover* lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel *turnover* dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas Untuk Variabel *Turnover*

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,714	0,230	Valid
2	0,708	0,230	Valid
3	0,743	0,230	Valid
4	0,771	0,230	Valid
5	0,739	0,230	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2023.

Validitas item pertanyaan untuk variabel konflik kerja (X₂)

Berdasarkan tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel konflik kerja lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel konflik kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Untuk Variabel Konflik Kerja

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,735	0,230	Valid
2	0,767	0,230	Valid
3	0,792	0,230	Valid
4	0,801	0,230	Valid
5	0,813	0,230	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2023

Validitas item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X₃)

Berdasarkan tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel lingkungan kerja lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Untuk Variabel Kompensasi

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,817	0,230	Valid
2	0,781	0,230	Valid
3	0,751	0,230	Valid
4	0,794	0,230	Valid
5	0,791	0,230	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2023

Validitas item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel kinerja karyawan lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,715	0,230	Valid
2	0,592	0,230	Valid
3	0,760	0,230	Valid
4	0,888	0,230	Valid
5	0,895	0,230	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2023.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 5 dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reabilitas bahwa, koefisien ($r_{Cronbach}$ alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60 yang dipersyaratkan pada nilai krisis (*rule of thumb*) yaitu masing-masing sebesar 0,781; 0,839; 0,837; dan 0,835. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel pada penelitian ini dalam keadaan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Turnover</i>	0,781	0,60	Reliabel
Konflik Kerja	0,839	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,837	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,835	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2023

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hasil penelitian ada tidaknya pengaruh *turnover*, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agra Kencana Gita Cemerlang menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	1,827	1,746	1,046	0,299
<i>Turnover</i> (X_1)	0,302	0,098	3,092	0,003
Konflik Kerja (X_2)	0,338	0,094	3,593	0,001
Lingkungan Kerja (X_3)	0,304	0,098	3,103	0,003
F-hitung = 35,024				0,000
R^2 = 0,611				

Sumber: Data yang diolah, 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel 6 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

$$Y = 1,827 + 0,302 X_1 + 0,338 X_2 + 0,304 X_3 + e$$

Pada tabel 6 nampak bahwa koefisien regresi untuk variabel *turnover* sebesar 0,302. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover* memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang. Semakin tinggi *turnover* dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdampak pada perubahan dalam komposisi karyawan. Jika *turnover* meningkat satu poin, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,302 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel *turnover* ini digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,092 dengan nilai *sig* sebesar 0,003. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga *turnover* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang diterima.

Koefisien regresi untuk variabel konflik kerja sebesar 0,338. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang juga semakin meningkat. Jika konflik kerja meningkat satu poin, maka kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang meningkat sebesar 0,338 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel konflik kerja ini digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,593 dengan nilai *sig* sebesar 0,001. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang diterima.

Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang juga semakin meningkat. Jika lingkungan kerja meningkat satu poin, maka kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang meningkat sebesar 0,304 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel lingkungan kerja ini digunakan untuk menguji hipotesis 3. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,103 dengan nilai *sig* sebesar 0,003. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang. Oleh karena itu, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang diterima.

Untuk mengetahui pengaruh *turnover*, konflik kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 6 diperoleh F-hitung sebesar 35,024 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *turnover*, konflik kerja, dan lingkungan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang. Berdasarkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh *turnover*, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang adalah sebesar 61,1%.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover* secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat *turnover*, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. *Turnover* yang tepat dapat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan terutama dalam konteks terjadinya perubahan dalam komposisi tenaga kerja atau karyawan. *Turnover* yang tinggi dapat menciptakan kesempatan untuk promosi jabatan atau kemajuan karir bagi karyawan yang tersisa, sehingga karyawan bisa terpicu untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Asmara (2017), Firdaus dan Rahmawati (2023), Arif dan Sarwoto (2023) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa *turnover* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Istiono (2021) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa *turnover* berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat konflik kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Konflik kerja yang tinggi dan dikelola dengan baik dapat memicu diskusi, pemikiran kritis, dan ide-ide cemerlang untuk menemukan solusi yang inovatif dalam menghadapi suatu masalah, sehingga pada akhirnya kinerja karyawan semakin meningkat. Konflik yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan hubungan tim yang lebih kuat. Ketika anggota tim berhasil mengatasi konflik bersama-sama, ini dapat meningkatkan kepercayaan, saling pengertian, dan kerjasama di antara mereka. Hubungan yang lebih positif ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih solidaritas dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Damopoli, *et.al* (2018), Pramudia, *et.al* (2019), Sulisvi, *et.al* (2019), dan Istiono (2021) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agra Kencana Gita Cemerlang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja, sementara lingkungan yang tidak sehat atau tidak mendukung dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Lingkungan kerja yang positif menciptakan kondisi yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk berkinerja maksimal, berkolaborasi secara efektif, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan lebih baik. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Istiono (2021), Firdaus dan Rahmawati (2023), Arif dan Sarwoto (2023) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Damopoli, *et.al* (2018) dan Sulisvi, *et.al* (2019) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. *Turnover* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agra Kencana Gita Cemerlang.
2. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agra Kencana Gita Cemerlang.

3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agra Kencana Gita Cemerlang.
4. *Turnover*, konflik kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agra Kencana Gita Cemerlang.

Saran yang direkomendasikan bahwa perlu diteliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan dan keterampilan, dukungan manajemen, pengakuan dan penghargaan, fasilitas dan sumber daya, dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, F dan Sarwoto, R. Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Turnover* Terhadap Kinerja Karyawan Pada bagian Operasional PT Antara Persada Sukses. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 6 No. 3.
- Asmara, A.P. 2017. Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *JAKI: Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. Vol. 5 No. 2.
- Daniel, A. 2010. Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepercayaan Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen*. Vol. XII. Jakarta.
- Damopoli, Y.J., Lengkong, V.P.K., Walangitan, M.D. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. Vol. 6 No. 3.
- Draper, N.R, and Smith, H. 1992. *Applied Regression Analysis*. John Wiley & Sons, Inc. Terjemahan oleh Bambang Sumantri. *Analisis Regresi Terapan*. Edisi Kedua. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Flippo, E. B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII, Jilid II, Terjemahan Alponso, S. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Firdaus, V dan Rahmawati, D.R. 2023. Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan *Turnover Intention* Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*. Vol. 8 No. 1.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, U. 2010. *Riset Pemasaran dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indrasari, D. M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Indomedia Pustaka.
- Istiono, D. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik, Dan *Turnover Intention* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perumda BPR Majalengka. *Jurnal Co-Management*. Vol. 4 No. 1.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pramudia, A., Samdin, Yusuf, Budi, N., Mokodompit, E.A., Ramdhani, F. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *JMK: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 11 No. 2.
- Rivai, V., dan Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Robbins, S.P, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Santoso, S. 2001. *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.

- Setyawan, A. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun. *Journal of Accounting & Management Innovation*. Vol. 2 No. 1.
- Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol. 2 No. 1.
- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Edisi Ketiga. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sulisvi, Kustiyah, E., Widayanti, R. 2019. Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Globalindo Intimates Di Klaten. *Jurnal Ilmiah Edunomika*. Vol. 03 No. 02