

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Budaya Organisasi,
Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover
Intention* Karyawan Di PT. Batam Aero Technic**

***The Influence Of Leadership Style, Workload, Organizational Culture,
Work Environment, And Job Satisfaction On Employee Turnover
Intention At PT. Batam Aero Technic***

Mokhamat Atikurrohman¹, Sri Langgeng Ratnasari^{2*}, Alpino Susanto³, Ilfi Nur
Diana⁴, Dwi Septi Haryani⁵, Adzkia Reihani Salsabila⁶, Hendri Afrinal⁷, Alivia
Rahmawati⁸, Seow Tawee⁹, Saifuddin Amin¹⁰

^{1-3,6-8}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁴Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

⁵STIE Pembangunan Tanjungpinang, Indonesia

⁹University Tun Hussein Onn, Malaysia

⁸Muhammadiyah Islamic College, Singapore

*Co Author email: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Batam Aero Technic secara parsial dan simultan. Populasi dari penelitian ini sebanyak 144 orang. Jumlah sampel sebanyak 144 orang pegawai PT. Batam Aero Technic. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilaksanakan melalui metode sensus. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui analisis statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian ini sebagai berikut: gaya kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan; beban kerja; budaya organisasi; lingkungan kerja kepuasan kerja; *turnover intention*.

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style, workload, organizational culture, work environment and job satisfaction on employee turnover intention at PT. Batam Aero Technic. The population of this study were 144 with 144 of employes sample in PT. Batam Aero Technic. Sampling in this research was by census method. This research is quantitative research, with multiple linear regression statistical analysis. The research results indicate that leadership style, workload, organizational culture, work environment, job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: Leadership style; workload; organizational culture; work environment; job satisfaction; *turnover intention*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kualitas, loyalitas, serta stabilitas tenaga kerja berperan penting dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, menjaga keberlangsungan karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif menjadi hal yang sangat esensial. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, namun sekaligus sebagai mitra strategis yang memberi kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas.

Praktiknya, tidak sedikit perusahaan menghadapi tantangan berupa tingginya tingkat perputaran karyawan (*turnover*). Kondisi ini tidak hanya menimbulkan kerugian finansial akibat meningkatnya biaya rekrutmen, seleksi, serta pelatihan, tetapi juga berdampak pada menurunnya produktivitas, terganggunya kerja sama tim, serta hilangnya pengetahuan dan keterampilan yang telah terbentuk. Indikasi awal dari munculnya *turnover* adalah adanya *turnover intention*, yakni niat maupun kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Turnover intention merujuk pada keinginan karyawan yang masih aktif bekerja namun mulai mempertimbangkan peluang kerja di tempat lain. Beberapa faktor yang memengaruhi kondisi ini berupa karakteristik individu, komitmen terhadap organisasi, lingkungan kerja, serta tingkat kepuasan. Penelitian Khikmawati (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*, yang menandakan semakin buruk kondisi kerja, maka kecenderungan karyawan untuk keluar semakin besar. Fenomena *turnover intention* yang terjadi di PT Batam Aero Technic dapat dilihat dari:

1. Tingginya kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja sehingga perputaran tenaga kerja berlangsung relatif cepat.
2. Meningkatnya tingkat absensi tanpa alasan yang jelas.
3. Bertambahnya jumlah karyawan yang mencari alternatif pekerjaan lain.

Hal ini menimbulkan kekhawatiran terhadap stabilitas operasional perusahaan. Data *turnover* karyawan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan adanya fluktuasi yang patut menjadi perhatian, sebagaimana ditampilkan di Tabel 1:

Tabel 1. Data Labour Turnover PT Batam Aero Technic
Periode tahun 2021 s/d tahun 2024

Tahun	Jumlah Karyawan Hanggar Awal Tahun (a)	Karyawan Masuk (b)	Karyawan Keluar (c)	Jumlah karyawan (d)	Labour Turnover (X)
2022	400	355	25	730	3,42%
2023	730	35	30	735	4,08%
2024	735	60	45	750	6%

Sumber: Data PT Batam Aero Technic, 2024

Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover* masih relatif tinggi dan berfluktuasi. Kondisi ini berpotensi mengganggu kinerja operasional sekaligus meningkatkan biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan tenaga kerja baru.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perawatan pesawat udara, PT Batam Aero Technic menghadapi tantangan yang sama. Berdasarkan catatan internal, tingkat *turnover* karyawan meningkat dari 3,42% pada 2022 menjadi 6% pada 2024. Hal ini menandakan adanya persoalan mendasar dalam pengelolaan SDM yang perlu segera ditangani.

Faktor kepemimpinan berperan besar dalam terbentuknya *turnover intention*. Fenomena di PT Batam Aero Technic menunjukkan bahwa:

1. Pimpinan belum sepenuhnya memberi perhatian kepada karyawan.
2. Proses pengambilan keputusan masih minim melibatkan bawahan.
3. Komunikasi antara pimpinan dan karyawan belum berjalan optimal.
4. Pemberian penghargaan atas kinerja masih jarang dilakukan.

Kondisi ini dapat menurunkan motivasi dan loyalitas, serta menimbulkan persepsi kurangnya penghargaan dari pimpinan. Busro (2018) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang humanis mampu menciptakan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan. Hasil penelitian Anisa *et al.* (2023) juga membuktikan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Ketidakseimbangan beban kerja berkontribusi besar terhadap *turnover intention*. Di PT Batam Aero Technic ditemukan permasalahan seperti:

1. Penugasan berlebih tanpa penyesuaian jumlah tenaga kerja, sehingga memicu kelelahan.
2. Distribusi tugas yang tidak merata, menimbulkan rasa ketidakadilan.

Situasi ini menimbulkan stres berkepanjangan, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan niat untuk mencari pekerjaan lain. Penelitian Nurcahyo *et al.* (2024), Agustin *et al.* (2024), dan Rahmizal & Lasmi (2021) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Budaya kerja turut memengaruhi perilaku dan sikap karyawan. Di PT Batam Aero Technic ditemukan bahwa:

1. Karyawan merasa ruang berinovasi masih terbatas akibat budaya yang kaku.
2. Umpan balik dari atasan belum optimal.
3. Mekanisme evaluasi partisipatif masih rendah.
4. Orientasi pada karyawan belum seimbang dengan tuntutan kompetisi.

Hal ini menimbulkan keterasingan dan rendahnya keterikatan emosional karyawan. Makrufah *et al.* (2024) menemukan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung juga menjadi faktor pemicu. Beberapa masalah yang ditemukan antara lain:

1. Fasilitas kerja yang belum memadai.
2. Tata ruang kerja kurang nyaman dengan desain monoton.
3. Kebersihan ruang kerja yang masih terbatas.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan motivasi, produktivitas, serta meningkatkan niat berpindah kerja. Amri *et al.* (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja yang rendah berimplikasi pada menurunnya loyalitas dan motivasi. Fenomena di PT Batam Aero Technic memperlihatkan bahwa:

1. Beberapa karyawan merasa kurang puas dengan sistem promosi dan kompensasi.

2. Minimnya penghargaan non-finansial menimbulkan rasa kurang dihargai.

Kondisi ini dapat memicu keinginan mencari pekerjaan lain. Amri et al. (2022) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, Agustin et al. (2024) menunjukkan hasil berbeda, yakni kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Pendekatan yang dipilih pada penelitian ini berupa kuantitatif, yakni metode yang berfokus pada pengujian teori melalui pengukuran beberapa variabel melalui bantuan analisis statistik, baik deskriptif maupun inferensial. Penelitian kuantitatif berlandaskan logika deduktif dengan tujuan menguji hipotesis secara empiris menggunakan paradigma positivistik, eksperimental, atau tradisional (Sugiyono, 2017).

Populasi

Menurut Umar (2019), populasi adalah keseluruhan elemen dengan karakteristik tertentu yang menjadi ruang lingkup generalisasi, baik berjumlah terbatas (finit) maupun tidak terbatas (infini), supaya dipahami lalu ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini difokuskan pada pegawai di Departemen Produksi PT Batam Aero Technic, yang berjumlah 144 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih menurut prosedur khusus sehingga mampu mewakili populasi secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi. Sehingga jumlah sampel penelitian ini sebanyak 144 pegawai.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan peneliti agar proses pengumpulan datanya berlangsung lebih terarah dan sistematis (Arikunto, 2016). Pada penelitian ini, instrumen berupa kuesioner dengan skala penilaian (*rating scale*), yang memudahkan pengukuran variabel dan pengolahan data dari jawaban responden.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen bisa mengukur apa yang semestinya diukur. Uji validitas dilaksanakan menggunakan 20 responden, dengan nilai sebesar 0,137. Variabel yang diuji meliputi *Turnover Intention* (Y), Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), dan Kepuasan Kerja (X5). Hasil pengujian ditampilkan pada Tabel 2 sampai Tabel 7 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (Nilai)	Keterangan	
1	0.560	0.137	Valid
2	0.666		
3	0.517		
4	0.790		
5	0.695		
6	0.616		
7	0.701		
8	0.714		
9	0.616		
10	0.674		
11	0.656		
12	0.543		

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (Nilai)	Keterangan	
1	0.648	0.137	Valid
2	0.566		
3	0.782		
4	0.620		
5	0.581		
6	0.491		
7	0.801		
8	0.529		
9	0.772		
10	0.639		

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (Nilai)	Keterangan	
1	0.622	0.137	Valid
2	0.711		
3	0.523		
4	0.513		
5	0.709		
6	0.461		
7	0.747		
8	0.603		
9	0.741		
10	0.741		

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X3)

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (Nilai)	Keterangan	
1	0.739	0.137	Valid
2	0.541		
3	0.621		
4	0.655		
5	0.766		
6	0.536		
7	0.783		
8	0.617		
9	0.738		
10	0.740		

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X4)

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (Nilai)	Keterangan	
1	0.4249	0.137	Valid
2	0.8266		
3	0.3959		
4	0.8285		
5	0.6724		
6	0.7274		
7	0.6652		
8	0.5866		
9	0.7327		
10	0.5550		

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X5)

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (Nilai)	Keterangan	
1	0.344	0.137	Valid
2	0.333		
3	0.635		
4	0.672		
5	0.678		
6	0.387		
7	0.594		
8	0.418		
9	0.704		
10	0.674		

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Menurut hasil pada Tabel 2–7, seluruh item pertanyaan memiliki nilai > (0,137), sehingga semua item pertanyaan bersifat valid dan layak digunakan pada pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen dalam menghasilkan data. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha lebih besar dari 0,600. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.875	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.842	
Beban Kerja (X2)	0.831	
Budaya Organisasi (X3)	0.862	
Lingkungan Kerja (X4)	0.847	
Kepuasan Kerja (X5)	0.706	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Diketahui nilai Cronbach's Alpha semua variabel penelitian ini $> 0,600$. Sehingga instrumen yang digunakan bisa dianggap andal (reliabel) untuk mengukur variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel *Turnover Intention* menunjukkan nilai signifikansi 0,200 ($> 0,05$) yang menandakan data berdistribusi normal sehingga bisa digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Uji Multikolinieritas

Sumber: Olahan data Primer, 2025

Berdasarkan output, seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 . Hal ini menandakan tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model.

Uji Heterokedastisitas

Hasil *scatterplot* memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu di atas maupun di bawah sumbu $Y = 0$. Sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Persamaan Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.675	1.858		-.363	.717
	X1	.351	.078	.297	4.483	.000
	X2	.205	.079	.154	2.595	.010
	X3	.142	.070	.118	2.024	.045
	X4	.173	.055	.162	3.143	.002
	X5	.395	.065	.317	6.062	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data Primer, 2025

Persamaan regresi linear berganda yang terbentuk:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = -.675 + 0.351X_1 + 0.205X_2 + 0.142X_3 + 0.173X_4 + 0.395X_5 + e$$

Interpretasi model:

1. Konstanta (-0,675) menunjukkan bahwasanya jika seluruh variabel independen bernilai nol, maka *Turnover Intention* cenderung sebesar -0,675.
2. Koefisien X1 (0,351) berarti setiap kenaikan gaya kepemimpinan satu satuan akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,351, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Koefisien X2 (0,205) menunjukkan setiap kenaikan beban kerja satu satuan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,205.
4. Koefisien X3 (0,142) berarti budaya organisasi yang meningkat satu satuan akan menaikkan *turnover intention* sebesar 0,142.
5. Koefisien X4 (0,173) menunjukkan lingkungan kerja berkontribusi meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,173 per satuan.
6. Koefisien X5 (0,395) mengindikasikan bahwa kepuasan kerja justru meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,395.

Uji Hipotesis

Uji t

1. X1 (Gaya Kepemimpinan): $t = 4,483$; Sig. $0,000 < 0,05$ yang menandakan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*
2. X2 (Beban Kerja): $t = 2,595$; Sig. $0,010 < 0,05$ menandakan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*
3. X3 (Budaya Organisasi): $t = 2,024$; Sig. $0,045 < 0,05$ menandakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*
4. X4 (Lingkungan Kerja): $t = 3,143$; Sig. $0,002 < 0,05$ menandakan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*.
5. X5 (Kepuasan Kerja): $t = 6,062$; Sig. $0,000 < 0,05$ menandakan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2693.572	5	538.714	148.172	.000 ^b
	Residual	501.733	138	3.636		
	Total	3195.306	143			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X3, X4, X2, X1

Sumber: Olahan Data Primer, 2025

Nilai = $148,172 > (3,91)$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$. Artinya, secara simultan

X1–X5 berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Uji R²

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.837	1.90676

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X4, X2, X1

Sumber: Olahan Data Primer. 2025

Nilai *Adjusted R*² = 0,837. Ini berarti 83,7% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh X1–X5, sedangkan 16,3% sisanya dipengaruhi faktor lainnya di luar model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* ($t = 4,483$; Sig. 0,000). Sehingga semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kecenderungan *turnover intention* semakin tinggi. Sejalan dengan Anisa *et al.* (2023). Pimpinan yang kurang memperhatikan bawahan dapat memicu niat karyawan untuk mencari peluang kerja lain.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja yang berlebihan terbukti berpengaruh positif signifikan ($t = 2,595$; Sig. 0,010). Ketidakseimbangan tanggung jawab dan sumber daya menimbulkan stres, kelelahan, dan akhirnya *turnover intention*. Hal ini konsisten dengan Nurcahyo *et al.* (2024), Agustin *et al.* (2024), serta Rahmizal & Lasmi (2021).

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan ($t = 2,024$; Sig. 0,045). Budaya yang kurang mendukung inovasi dan keterbukaan dapat menurunkan keterikatan karyawan. Penemuan ini mendukung Makrufah *et al.* (2024).

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan ($t = 3,143$; Sig. 0,002). Fasilitas kerja yang kurang memadai, tata ruang sempit, serta kebisingan meningkatkan *turnover intention*, yang sejalan dengan Amri *et al.* (2022).

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja juga berpengaruh positif signifikan ($t = 6,062$; Sig. 0,000). Hal ini berbeda dengan sebagian penelitian yang menemukan arah pengaruh negatif. Perbedaan ini bisa jadi disebabkan oleh faktor kontekstual di PT Batam Aero Technic, misalnya ekspektasi karyawan yang meningkat meskipun sudah merasa cukup puas.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Gaya kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Batam Aero Technic.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Batam Aero Technic.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Batam Aero Technic.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Batam Aero Technic..
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Batam Aero Technic.
6. Secara simultan, seluruh variabel independen (X1–X5) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Saran

1. Gaya kepemimpinan memiliki kontribusi yang penting dalam perusahaan maka disarankan kepada perusahaan untuk dapat menyelenggarakan *leadership training* rutin setiap 6 bulan untuk para *leader* dan *supervisor* dengan fokus pada komunikasi efektif, *coaching*, dan pemberian apresiasi serta menerapkan *monthly appreciation program* seperti “*Employee of the Month*” atau *spot bonus* bagi karyawan dengan kontribusi signifikan.
2. Beban kerja yang seimbang berpengaruh terhadap produktivitas dan kesehatan mental karyawan. Disarankan untuk melakukan audit beban kerja setiap triwulan guna mengidentifikasi divisi yang mengalami kelebihan beban. Perusahaan dapat mempertimbangkan perekrutan tenaga tambahan pada posisi yang beban kerjanya melebihi standar atau melakukan rotasi karyawan untuk pemerataan tugas.
3. Budaya organisasi yang terbuka dan inovatif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Maka disarankan untuk mengadakan *meeting* bulanan yang memberi ruang bagi karyawan menyampaikan ide dan masukan. Selain itu, bentuk tim pengembangan inovasi yang beranggotakan perwakilan dari berbagai divisi, dengan pemberian insentif bagi ide yang berhasil diimplementasikan.
4. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan aspek yang penting dalam perusahaan. Maka disarankan kepada perusahaan untuk melakukan perbaikan dan penambahan fasilitas kerja seperti alat kerja atau *tools*, serta area istirahat yang nyaman agar meningkatkan kualitas lingkungan kerja.
5. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi *turnover intention*. Maka untuk meningkatkan kepuasan kerja disarankan agar menerapkan jalur karier yang jelas (*career pathing*) dengan indikator pencapaian yang terukur untuk promosi juga menyesuaikan kompensasi dengan beban kerja dan kinerja, serta

berikan penghargaan *non-finansial* seperti sertifikat, *public recognition*, atau kesempatan mengikuti pelatihan luar kota.

6. Diperlukan strategi terpadu yang mencakup peningkatan komunikasi antara atasan dengan bawahannya, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta pengembangan program kesejahteraan karyawan agar secara menyeluruh dapat menciptakan iklim kerja yang sehat dan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

REFERENSI

- Angelina, S., Susanti, E. N., Hamta, F., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Di Polres Bintan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 265-278.
- Awiskarni, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Sutjahjo, G., Winarso, W., Aini, S. H., ... & Salman, N. F. B. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(1), 1-16.
- Atriani, D., Ratnasari, S. L., & Patirol, S. P. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Teknologi, Kepemimpinan Dan Spiritualitas Terhadap Engagement Aparatur Sipil Negara (ASN) di Puskesmas Se-Kota Tanjungpinang. *JURNAL DIMENSI*, 13(3), 793-808.
- Buulololo, A., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 339-351.
- Darmawan, M. W., Ratnasari, S. L., Susanto, A., Simamora, A., Rahmawati, A., Kusdiyanti, E., ... & Pramesti, A. W. (2025). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Individual, Motivasi, Remunerasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(3), 177-189.
- Fathoni, Y. N., Ratnasari, S. L., Widyanti, R., Sutjahjo, G., Herminingsih, A., Elvais, K. P., ... & Syakinah, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di RS. BP. Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(2), 121-139.
- Hakim, A. R., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Achmad, A., Firmansyah, M., Suriani, S., ... & Andika, A. (2025). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kerja Dan Sosial, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(2), 64-79.

- Harianja, K., Ukhriyawati, C. F., Hakim, L., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Amin, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Prima Karya Asih Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(1), 27-42.
- Haryadi, I., Susanti, E. N., Hakim, L., Diana, I. N., Haryani, D. S., Ratnasari, S. L., ... & Amin, S. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Pelatihan, Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(1), 18-32.
- Herdy, H., Susanti, E. N., Zulkifli, Z., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Wahidiatullo, S. I., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Rekrutmen, Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Wasco Engineering Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(4), 247-259.
- Ismanto, W., Gultom, B., Susanti, E. N., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 294-308.
- Kusumawati, Y., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Diana, I. N., Haryani, D. S., Sutjahjo, G., ... & Amin, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Sagulung Kota Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(3), 161-175.
- Lubis, A. E., Ratnasari, S. L., Susanto, A., Susanti, E. N., Achmad, A., Firmansyah, M., ... & Andika, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(3), 148-161.
- Mongan, Y. C., Ratnasari, S. L., & Lestari, E. P. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Sekupang Kota Batam. *Jurnal Bahtera Inovasi Vol*, 7(1).
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Ariyati, Y., Desi, V. T., Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.
- Novera, G. N. S., Ratnasari, S. L., & Pati, S. P. S. (2024). Pengaruh Work Stress, Work Engagement, Organizational Commitment Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Cahaya Perdana Transalam. *JURNAL DIMENSI*, 13(3), 785-
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.

- Rahmat, R., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Purwaningrum, A. H., Syahira, A., Inaose, H., & Fatuhrohim, P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Di BP Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(1), 50-63.
- Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- Ratnasari, S.L., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Sartika, D., Ratnasari, S. L., Oktavianti, O., Purwaningrum, A. H., Syahira, A., Inaose, H., & Fatuhrohim, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Furniplus Asia. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(1), 56-68.
- Sihombing, J., Susanti, E. N., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Munzir, T., ... & Sutjahjo, G. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trisakti Karya Nusantara. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 116-131.
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Sukmawati, E., S.L Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Sunaryo, E., Hakim, L., Zulkifli, Z., Ratnasari, S. L., Diana, I. N., Siagian, J. N. D., ... & Amin, S. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja, Insentif, Disiplin, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Philips Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(2), 86-96.
- Susanti, E.N., Ratnasari, S.L., Manalu, F.M., Pasaribu, A.K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (2), 171-181.
- Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasi. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.
- Winarso, W., & Ratnasari, S. L. (2022). Analisis Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 2(2), 211-219.

Zen, H. G., Nasrul, H. W., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Salman, N. F. B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(1), 1-17.