

Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan (Studi pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar - Bali)

I Gusti Ngurah Andika Putra¹, I Gede Aryana Mahayasa^{2*}, Luh Nik Oktarini³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata
Universitas Hindu Indonesia

Email: ngurahandikaputra59@gmail.com, aryanamahayasa@unhi.ac.id *,
nick.oktarini@yahoo.com

Abstract: *Turnover intention is an employee's desire to leave an organization that has not been realized in a definite action to leave the organization where the employee is. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and job satisfaction on turnover intention at Green Terrace Tegallalang. The number of respondents is 38 employees (saturated sampling). Data collection was carried out through observation, questionnaires, interviews, literature and documentation. The data analysis technique used is validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, determination, t test (partial regression), and F test (simultaneous regression). The results found a negative and significant effect of organizational culture (X1) on employee turnover intention (Y). there is a negative and significant effect of job satisfaction (X2) on employee turnover intention (Y). there is a negative and significant effect of organizational culture (X1) and job satisfaction (X2) on employee turnover intention (Y) at Green Terrace Tegallalang.*

Keywords: *Organizational culture, job satisfaction and turnover intention.*

Abstrak: *Turnover intention merupakan keinginan seseorang karyawan untuk meninggalkan organisasi yang belum diwujudkan dalam sebuah tindakan yang pasti untuk meninggalkan organisasi dimana karyawan berada. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Green Terrace tegallalang. Jumlah responden 38 karyawan (sampling jenuh). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, wawancara, kepustakaan dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, determinasi, uji t (regresi parsial), dan uji F (regresi simultan). Hasil ditemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi (X1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Adanya pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Adanya pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Green Terrace Tegallalang.*

Kata Kunci: *Budaya organisasi, kepuasan kerja dan turnover intention.*

Pendahuluan

Pariwisata merupakan sektor penting yang diharapkan mampu memberikan dampak-dampak yang sangat positif, diantaranya adalah peningkatan pendapatan masyarakat, peningkatan perolehan desa, peningkatan lapangan kerja dan peluang usaha, peningkatan pendapatan pemerintah dari sektor pajak dan sebagainya. Tumbuh kembangnya kepariwisataan seperti yang telah diuraikan tersebut di sisi lainnya juga berdampak pada tingkat persaingan bisnis yang semakin tajam, sehingga masing-masing organisasi/perusahaan akan berlomba-lomba untuk memenangkan persaingan tersebut. Oleh sebab itu, maka sumber daya manusia dipandang sebagai kunci penentu yang sangat penting dalam sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia strategis merupakan suatu kunci bagi perusahaan untuk memperoleh persaingan yang berkelanjutan dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia dan strategi bisnis, peningkatan kompetensi dalam perusahaan khususnya sumber daya manusia (SDM) yang handal dapat menjadi salah satu kunci kesuksesan perusahaan dan organisasi dalam melaksanakan aktivitas serta mewujudkan tujuan perusahaan (Suwanto dan Priansa, 2016).

Turnover intention karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu: absen yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Tingginya tingkat *turnover intention* sering menjadi patokan yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah mendasar pada sebuah perusahaan atau organisasi, ketidakstabilan suasana kerja yang kurang kondusif serta menyebabkan turunnya kinerja sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Putra & Utama, 2017). Menurut Sari, dkk (2021) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Menurut Syahronica, dkk (2015) *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. *Turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, Hidayat (2017) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* dibagi menjadi faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dan aspek individu. Sedangkan faktor internal meliputi karir, gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Menurut penelitian Sari dkk. (2021), budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ada faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah, faktor tersebut diantaranya adalah budaya organisasi. Tumbelaka (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi menurut Budiono (2016) adalah nilai bersama yang diyakini oleh anggota organisasi, didalamnya terdapat inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah organisasi, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi. Nilai-nilai budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk

membangun dan meningkatkan. Agnesya (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan perekat yang dapat menyatukan suatu perusahaan agar dapat bersatu. Budaya organisasi menggabungkan nilai-nilai organisasi, norma-norma berperilaku, kebijakan dan prosedur-prosedurnya.

Selain faktor budaya organisasi, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Hidayat (2017) mengistilahkan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Hanafiah (2013) menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja yang biasa terjadi pada dunia kerja, yaitu usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Menurut Tsani (2016) ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada dalam diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

Green Terrace yang terletak di Jalan Raya Tegallalang, Kabupaten Gianyar Bali mulai beroperasi sejak tahun 2016. Green Terrace yang bergerak di bidang pangan, dengan jumlah karyawan sebanyak 38 orang. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, Green Terrace Tegallalang mengalami kondisi tingginya presentase karyawan yang keluar dari organisasi dalam 12 bulan terakhir pada tahun 2019. Berdasarkan wawancara dan survei fenomena yang terjadi di Green Terrace Tegallalang yang berujung pada keluarnya karyawan dipengaruhi oleh rendahnya budaya organisasi seperti kurang tegasnya peraturan, adanya jarak dengan atasan, dan kurangnya kepercayaan terhadap rekan kerja dan rendahnya tingkat kepuasan kerja seperti kurang puasnya terhadap gaji, terhadap promosi dan terhadap rekan kerja. Hal ini dapat mengancam kelangsungan perusahaan jika perputaran karyawan terus meningkat.

Tinjauan pustaka

Turnover intention

Turnover intention merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdillah, 2012). Menurut Sari dkk, (2019) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Menurut Paaisal (2018), *turnover intention* merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan karier, kepuasan gaji, kepuasan kerja, hubungan kerja dan lingkungan kerja (Saklit, 2017).

Hasil penelitian Faaroek (2021) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi. Menurut Sari dkk, (2019) *turnover intention* juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Beberapa hasil studi sebelumnya juga menyatakan bahwa *turnover intention* karyawan sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh budaya

organisasi (Kalsum *et. al.*, 2022; Rahmawati, 2018; Smirnova, *et.al.*, 2017) dan kepuasan kerja karyawan (Budiono, 2016; Jariyah & Swasti, 2022).

Rachmah (2017) menyatakan bahwa keinginan untuk keluar dapat diukur dengan tiga indikator yaitu, (1) *intention to quit* (niat untuk keluar) yang mencerminkan individu yang berniat untuk keluar; (2) *job search* (pencarian pekerjaan) yang mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain; dan (3) *thinking of quit* (memikirkan untuk keluar) yang mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan.

Budaya organisasi

Menurut Tumbelaka (2016), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi menurut Budiono (2016) adalah nilai bersama yang diyakini oleh anggota organisasi, didalamnya terdapat inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah organisasi, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi. Nilai-nilai budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk membangun dan meningkatkan. Agnesya (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan perekat yang dapat menyatukan suatu perusahaan agar dapat bersatu. Budaya organisasi menggabungkan nilai-nilai organisasi, norma-norma berperilaku, kebijakan dan prosedur-prosedurnya.

Studi yang dilakukan berkenaan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* telah dilakukan pada penelitian sebelumnya. Budaya organisasi telah dipercaya sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Tumbelaka *et al.*, 2016; Widayati & Yunia, 2017). Semakin baik persepsi karyawan terhadap budaya yang dianut organisasi akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpaling dan keluar dari perusahaan tersebut (Rahmawati, 2018; Smirnova *et al.*, 2017).

Indikator yang digunakan dalam penelitian budaya organisasi menurut Susetyo dkk, (2014), yaitu, (1) peraturan, peraturan dilaksanakan secara seragam (tidak pandang bulu) kepada semua pihak tanpa memperhatikan kondisi tertentu atau masalah tertentu; (2) jarak dengan atasan, dimana setiap karyawan dapat secara bebas menyatakan pendapat dan ide yang berbeda dengan atasannya; (3) kepercayaan, para karyawan bersifat terbuka kepada karyawan lain; (4) profesionalisme, yaitu melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang bagus dapat mengembangkan kemampuan karyawan; dan, (5) integrasi, para karyawan berperilaku ramah dalam pergaulan.

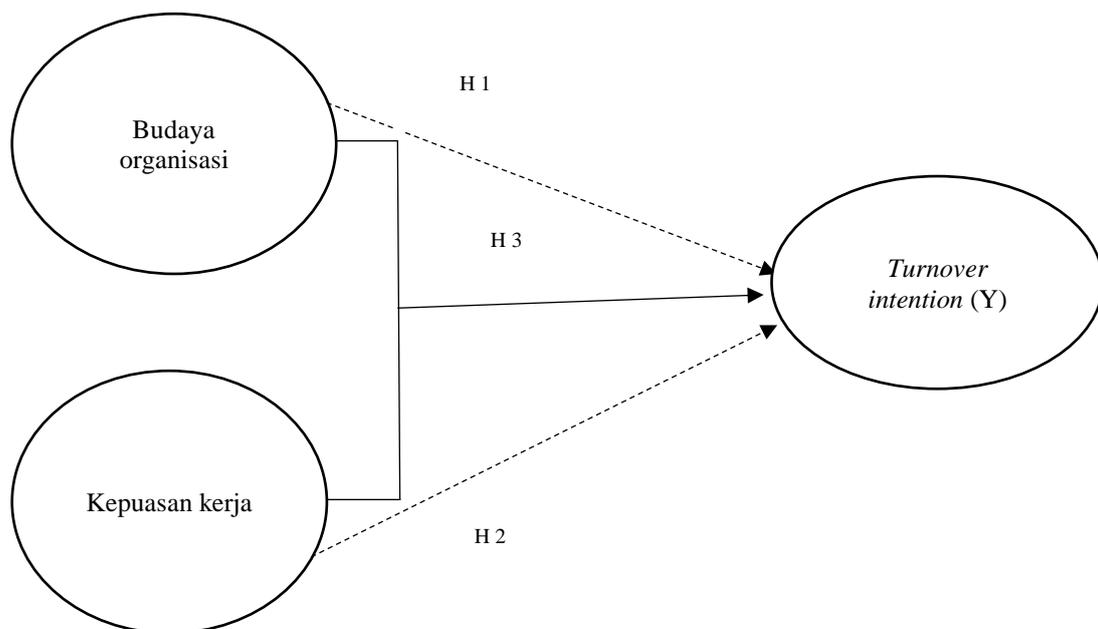
Kepuasan kerja

Setiyanto dan Hidayati (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Individu cenderung lebih puas jika kinerjanya dihargai dan diapresiasi oleh perusahaannya selain menumbuhkan motivasi, penghargaan juga akan membuat karyawan merasa bahwa kinerjanya dibutuhkan. Sebaliknya pula jika perusahaan kurang menghargai akan menyebabkan karyawan kurang puas dan memilih untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Syaronica, dkk (2015), kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana tidak terjadi ataupun terjadi titik temu antara tingkat nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan

oleh karyawan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang non finansial. Hidayat (2017) mengistilahkan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Hasil-hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Budiono, 2016; Hanafiah, 2013; Jariyah & Swasti, 2022). Hasil yang lebih nyata juga diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Fitriantini dkk, 2019; Nasution, 2017). Sedangkan Setiyanto & Hidayati (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Tsani (2016), adalah, (1) *pay* (kepuasan terhadap gaji); (2) *promotion* (kepuasan terhadap promosi); (3) *coworkers* (kepuasan terhadap rekan kerja); (4) *nature of work* (kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri); dan, (5) *supervision* (kepuasan terhadap atasan).

Hipotesis dan kerangka konseptual penelitian yang dirumuskan sesuai dengan uraian penjelasan hubungan antara variabel bebas dan terikat yang digunakan adalah:



Gambar 1. Kerangka berpikir

H1: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H3: Diduga budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*.

Metode penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, dengan desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiono 2013:13). Teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu menggunakan keseluruhan populasi yang merupakan karyawan Green Terrace yang berjumlah 38 orang sebagai responden penelitian. Metode pengumpulan data responden dengan menggunakan kuesioner yang berisi butir-butir pernyataan sesuai dengan variabel penelitian yang diukur. Variabel *turnover intention* diukur dengan menggunakan indikator niat untuk keluar, pencarian pekerjaan dan pemikiran untuk keluar. Variabel budaya organisasi diukur dengan item indikator peraturan, jarak dengan atasan, kepercayaan, profesionalisme dan integrasi. Sedangkan kepuasan kerja diukur dengan indikator kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap atasan.

Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji signifikan t dan F. Kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data telah dilakukan pengujian instrument yang meliputi uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan karakteristik responden, laporan responden yang berpartisipasi pada penelitian ini dapat dirinci seperti yang terlihat pada Tabel 1. Menurut jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki merupakan yang paling dominan (57,89%) karena kebutuhan karyawan laki-laki dengan tenaga yang besar lebih banyak dibutuhkan perusahaan. Berdasarkan usia, responden yang berumur 25-40 tahun menjadi yang paling dominan karena pada usia tersebut adalah usia paling produktif seseorang. Pada bagian pendidikan, menunjukkan bahwa yang menjadi pegawai terbesar pada Green Terrace adalah orang-orang yang memiliki latar belakang diploma. Green Terrace lebih banyak membutuhkan karyawan berpendidikan diploma karena tamatan diploma memiliki *skill* yang cukup yang dibutuhkan perusahaan. Sedangkan dari masa kerja, karyawan yang bekerja 1-3 tahun menjadi yang paling dominan karna karyawan banyak yang baru masuk perusahaan setelah kondisi perusahaan mulai membaik.

Table 1. Karateristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – laki	22	57,89
		Perempuan	16	42,11
		Jumlah	38	100
2	Usia	< 25 tahun	13	34,21
		25 – 40 tahun	17	44,73
		41 -50 tahun	7	18,42
		> 50 tahun	1	2,63
		Jumlah	38	100
3	Pendidikan	SMA/SMK	14	36,84
		Diploma	16	42,11
		Sarjana	8	21,05
		Jumlah	38	100
4	Masa kerja	< 1 tahun	10	26,32
		1 – 3 tahun	18	47,37
		3 – 5 tahun	4	10,53
		> 5 tahun	6	15,79
		Jumlah	38	100

Hasil dan pembahasan

Uji Validitas

Hasil pengujian uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Total <i>correlation</i>	Keterangan
1	Budaya organisasi	1	0,619	Valid
		2	0,626	Valid
		3	0,835	Valid
		4	0,707	Valid
		5	0,689	Valid
		6	0,610	Valid
		7	0,695	Valid
		8	0,571	Valid
		9	0,778	Valid
		10	0,579	Valid
2	Kepuasan kerja	1	0,842	Valid
		2	0,912	Valid
		3	0,886	Valid
		4	0,877	Valid
		5	0,888	Valid
		6	0,867	Valid
		7	0,861	Valid
		8	0,887	Valid
		9	0,891	Valid
4	<i>Turnover intention</i>	1	0,856	Valid
		2	0,896	Valid
		3	0,909	Valid
		4	0,814	Valid
		5	0,723	Valid
		6	0,827	Valid
		7	0,744	Valid

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing variabel dapat dikatakan valid, karena nilai total *correlation pearson* dari setiap butir pernyataan mempunyai skor total lebih dari 0,30 (Ghozali, 2018: 45).

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian uji reliabilitas dapat terlihat pada Tabel 3. Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel, karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018:47).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach'sAlpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,861	Reliabel
2	Kepuasan (X2)	0,936	Reliabel
3	<i>Turnover intention</i> (Y)	0,913	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2023)

Analisis Regresi Linear Berganda

Penguji hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel penelitian. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengguji hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS version 26 for windows*. Berdasarkan Tabel 4 dapat dibuat persamaan regresinya menjadi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 35,648 - 0,165 X_1 - 0,125 X_2$$

Hasil persamaan tersebut menunjukkan besar dan arah pengaruh masing masing variabel bebas pada variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized		Standardized	T	
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	35.648	2.257		15.796	.000
Budaya Organisasi	-.165	.063	-.392	2.632	.013
Kepuasan Kerja	-.125	.060	-.309	4.073	.046

Sumber: Data Diolah (2023)

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

$\alpha = 35,648$ secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 35,648 yang artinya apabila variabel budaya organisasi (X1), dan kepuasan kerja (X2) tidak mengalami perubahan maka *turnover intention* akan sebesar konstan 35,648.

$\beta_1 = (-0,165)$ menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan sebesar -0,165 yang artinya setiap terjadi penurunan budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention* sebesar 0,165 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak terjadi perubahan.

$\beta_2 = (-0,125)$ menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan sebesar -0,125 yang artinya setiap terjadi penurunan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention* sebesar 0,125 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak terjadi perubahan.

Dari hasil perhitungan pada Tabel 5 diperoleh nilai dari koefisien determinasi sebesar 34,7%. Hal ini berarti pengaruh secara simultan dari budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) adalah sebesar 34,7% dan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589a	.347	.309	2.45487

Sumber: Data Diolah, 2023

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Turnover Intention Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian pada Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,632 > 1,697 dan nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05. Berdasarkan atas keseluruhan hasil pengujian maka dapat disimpulkan secara parsial budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Green Terrace Tegallalang. Artinya jika terjadi penurunan pada variabel budaya organisasi (X1) maka akan meningkatkan *turnover intention* (Y).

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi (X1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Green Terrace Tegallalang. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien budaya organisasi -0,165 dan nilai $t_{hitung} = 2,632$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,697$ dan nilai signifikansi 0,013 dengan nilai $\alpha = 0,05$ maka nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari α . Ini berarti secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial budaya organisasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Green Terrace Tegallalang. Artinya setiap peningkatan budaya organisasi maka akan mengakibatkan *turnover intention* karyawan akan menurun.

Budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan *turnover intention* karyawan. Jika pihak Green Terrace Tegallalang mampu menumbuhkan budaya organisasi yang baik maka karyawan akan senang berada disana. Budaya organisasi yang berjalan dengan baik akan membuat karyawan merasa nyaman berada di perusahaan. Hal inilah yang dapat mengurangi kecenderungan karyawan keluar dari perusahaan karena apa yang mereka inginkan telah sesuai dengan budaya yang berkembang.

Hasil penelitian ini di dukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Widayati dan Yunia (2017) menunjukkan bahwa, variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Penelitian Niguse (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Rahmizal dan Novia (2021) juga menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap Turnover Intention Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian pada Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,073 > 1,697 dan nilai signifikansi 0,046 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05. Berdasarkan

atas keseluruhan hasil pengujian maka dapat disimpulkan secara parsial kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Green Terrace Tegallalang. Artinya jika terjadi penurunan pada variable kepuasan kerja (X2) maka akan meningkatkan *turnover intention* (Y).

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Green Terrace Tegallalang. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien -0,125 dan nilai $t_{hitung} = 2,073$ yang lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,697$ dan nilai signifikansi = 0,046 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Ini berarti secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial kepuasan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Green Terrace Tegallalang.

Kepuasan kerja yang baik akan mampu mengurangi *turnover intention* karyawan. Hal itu dikarenakan jika pihak perusahaan mampu memberikan kepuasan kepada karyawannya maka tentu karyawan akan merasa senang dan betah di perusahaan. Rasa puas inilah yang pada akhirnya akan mampu mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu jika karyawan telah merasa puas di tempatnya berada saat ini tentu saja karyawan bersangkutan akan bertahan untuk mempertahankan perasaan puas yang didapatnya.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Ratna, dkk (2015) terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada kantor wilayah Jatim. Penelitian Putra dan Utama (2017) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Susilo dan Satria (2019) menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Sedangkan hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.839	2	55.920	9.279	.001 ^b
	Residual	210.924	35	6.026		
	Total	322.763	37			

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan atas hasil pengujian pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $9,279 > 3,32$ dan diperoleh nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari nilai kepercayaan yang digunakan yaitu 0,05. Dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan dari budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

Budaya organisasi yang berjalan dengan baik dan karyawan yang puas akan tempatnya bekerja tentu akan membuat karyawan merasa nyaman berada di perusahaan. Hal inilah yang dapat mengurangi kecenderungan karyawan keluar dari perusahaan karena apa yang mereka inginkan telah sesuai dengan apa yang mereka dapatkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Sari, dkk (2019) budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hidayat (2017) menyatakan hubungan negatif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Kesimpulan dan saran

Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Green Terrace Tegallalang. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin menurun *turnover intention* karyawan pada Green Terrace Tegallalang. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan pada Green Terrace Tegallalang. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin menurun *turnover intention* karyawan pada Green Terrace Tegallalang. Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Green Terrace Tegallalang. Artinya semakin baik budaya organisasi dan kepuasan kerja maka akan semakin menurun *turnover intention* karyawan pada Green Terrace Tegallalang. Selain budaya organisasi dan kepuasan kerja ada variabel lain yang bisa mempengaruhi *turnover intention* seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan stress kerja.

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih menggali lagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti motivasi (Tj, 2019), kepemimpinan (Efitriana dan Liana, 2022), stres kerja (Fitriantini *et al.*, 2019), pengembangan karir (Riantini dkk, 2021) dan lingkungan kerja (Windari & Mahayasa, 2023) agar dapat lebih mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Daftar pustaka

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Psikologi*, 1(2), 52–58.
- Agnesya, R. A. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap turnover intention (Studi kasus pada Bank Muamalat KC Surakarta). *Iain Salatiga*, (1), 1–117.
- Budiono, R. (2016). Analisa Pengaruh kepuasan Kerja, stress kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Study pada Pt. Duta service Semarang. *Jurnal Stie Semarang*, 8(1), 2252–2826.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 182–188.
- Faarook, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi Pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(1), 11–25.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universtias Diponegoro.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3), 178–184. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3329>
- Hidaya, D. A. J. (2017). Hubungan Budaya organisasi Dan Kepuasan kerja Dengan Turnover intention Pada PNS Surakarta. *Jurnal Universitas Muhamadiyah*

- Surakarta, (1), 1–16.
- Jariyah, A. A., & Swasti, I. K. (2022). Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 964–971.
- Kalsum, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 51–60.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Niguse. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), 11–25.
- Nita Ratna, S., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(1), 1–8.
- Paaisal, La.O.R., Tabroni., & Maksum, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Muara Wisesa Samudra Di Jakarta. *Jurnal Eksekutif*, 15(1), 191–215.
- Putra, I. D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.
- Rahmawati, E. (2018). Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dengan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prikasih Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3), 29–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Rahmizal, M., & Novia, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. *Jurnal Pundi*, 05(01), 31–44. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.337>
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 2(2), 79–90.
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.263>
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 8(1), 117–123.
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 8(1), 117–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.23>
- Setiyanto, A. irawan, & Hidayati, S. N. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 105–110.
- Smirnova, A., Dewi, I., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh dimensi budaya organisasi terhadap turnover intention ekspatriat pada Hotel Bintang Lima di Nusa Dua-Bali.
-

- E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 417–444.
- Sugiono. (2013). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 83–93.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700-3711. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Suwanto dan Doni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 20(1), 1–6.
- Tj, H. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada PT NBK. *Media Bina Ilmiah*, 14(2), 2123–2130.
- Tsani, R. rakhma. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention studi pada karyawan roduksi PT. YB aparel jaya temanggung. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 152(3), 1–143.
- Tumbelaka, S. S. X., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–107.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>
- Windari, I. A. P. A. R., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Turnover Intention Karyawan Sektor Hospitality pada Masa Pandemi Covid 19. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(3), 544–555.