

## Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi

Maizul Rahmizal<sup>1)</sup>, Lasmi Novia<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

[lasminovia8@gmail.com](mailto:lasminovia8@gmail.com)

### ABSTRACT

*Turnover intention is the intention of leaving an employee from a company and looking for alternatives to other companies or other jobs. Turnover intention is generated on the basis of the workload experienced by employees. This study aims to determine the relationship between organizational culture, organizational commitment and work stress and turnover intention on employees. The population of this study were employees who worked in the PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi as 162 people. The sample in this study was 62 people with sampling technique used was slovin formula. Therefore, the analysis of the data used is the statistical analysis in the form of multiple linear regression tests. These results indicate that partially, the variable organizational culture and organizational commitment has negative effect on the variable turnover intention. While, Variable work stress has positive effect on the variable turnover intention.*

**Keywords:** *Turnover Intention, Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Stress*

---

*Detail Artikel:*

*Disubmit : 14 Juni 2021*

*Disetujui : 22 Juni 2021*

*DOI:10.31575/jp.v5i1.337*

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang ada merupakan ujung tombak perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis dunia global. Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia ialah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Di kutip dari portal berita CNN Indonesia tahun 2016, menurut survey yang dilaksanakan oleh job street Indonesia sebesar 60 persen Milenial yang lahir pada 1980-an hingga 90-an lebih suka berganti pekerjaan kurang dari dua untuk waktu yang lama.

Menurut Harnoto (2002) *Turnover intention* adalah keinginan untuk pindah dari satu lingkungan kerja ke yang lain atau keinginan untuk pindah, namun belum sampai pada realisasi berorganisasi. Sedangkan menurut Sopiah (2008) Mengatakan bahwa dampak negatif bagi perusahaan diakibatkan oleh tingkat *turnover* yang tinggi. Menurut Rivai (2009) faktor yang menyebabkan *Turnover intention* beragam, salah satunya dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Hal itu bisa menjadi sebuah kondisi menentukan berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuannya.

*Turnover intention* sendiri tidak dapat dihindari dan terjadi pada semua perusahaan termasuk pada PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi bergerak dibidang industry kelapa sawit dan mempunyai karyawan yang cukup banyak maka tidak heran lagi apabila Instansi ini juga mengalami *turnover intention*, ini akan terlihat dari Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Tingkat Perputaran Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	%
2017	159 Orang	4 Orang	2,5
2018	165 Orang	8 Orang	4,8
2019	168 Orang	1 Orang	0,5
2020	162 Orang	7 Orang	4,3

Sumber: PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi mengalami *turnover intention* karyawan setiap tahunnya. Pada tahun 2017 sebanyak 4 orang karyawan yang keluar dengan persentase 2,5% dari jumlah keseluruhan karyawan, tahun 2018 jumlah karyawan yang keluar mengalami peningkatan yaitu 8 orang karyawan yang keluar dengan persentasenya 4,8% dari jumlah keseluruhan karyawan, tahun 2019 mengalami penurunan yang sangat drastis bagi PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi karena hanya 1 orang karyawan yang keluar dengan persentase 0,5% dari jumlah keseluruhan karyawan, dan di tahun 2020 peningkatan jumlah karyawan yang keluar kembali terjadi yaitu 7 orang karyawan yang keluar dengan persentase 4,3% dari jumlah keseluruhan karyawannya.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan *Turnover intention* di PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi dapat dilihat yaitu ada karyawan yang ingin mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi, contohnya seperti penambahan gaji disaat lembur kerja serta adanya peluang gaji yang lebih besar diperusahaan lain dibandingkan di PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi, adanya karyawan yang melanggar aturan kerja karena tidak semua orang bisa taat dengan aturan kerja yang berlaku sehingga mereka diberi sanksi dan mereka tidak bisa mengikuti aturan yang ada, sanksi yang diberikan perusahaan seperti SP1 atau ada potongan gaji bagi mereka yang melanggar aturan tersebut, serta ada beban kerja yang mendesak dan menyebabkan mereka ingin mencari perusahaan lain.

*Turnover Intention* bisa jadi dilakukan secara sukarela ataupun tidak. Secara sukarela yaitu ketika ada niatan dari karyawan tersebut untuk merencanakan keluar dari organisasinya dengan tujuan untuk memilih berkarir diperusahaan lain. Contoh sukarela yaitu karyawan tersebut melihat peluang yang lebih dari perusahaan yang mereka tempati sekarang seperti dari segi gaji, asuransi kecelakaan kerja lebih tinggi serta beban kerja yang mereka lihat tidak terlalu berat dan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Sedangkan yang bukan sukarela adalah ketika organisasi tidak puas dengan kinerja karyawan dan memutuskan untuk memberhentikan. Contoh dari yang bukan sukarela adalah organisasi tersebut tidak puas dengan hasil kerja karyawannya atau ada tugas dari atasan yang tidak mereka lakukan dengan benar maka pihak perusahaan terpaksa memberhentikan karyawan tersebut.

Pengaruh Budaya Organisasi...(Rahmizal, Novia)

ISSN: 2556 - 2278

Menurut Robbins (2007) Bagi suatu organisasi menciptakan budaya organisasi padat dengan kata lain bagaimana merubah budaya organisasi yang lemah menjadi budaya organisasi yang kuat merupakan persoalan mendasar sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan hubungan atau harmonisasi antar karyawan yang akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau tidak yang secara langsung akan membuat perusahaan mudah untuk mencapai tujuan utamanya.

Komitmen organisasi juga merupakan factor yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*, Simamora (2004) menjelaskan bahwa keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kemauan untuk menggunakan usaha yang lebih besar dan keyakinan yang pasti untuk kepentingan organisasi serta pengakuan nilai dan tujuan organisasi adalah komitmen organisasi. Melibatkan dan usaha mendefinisikan diri dalam organisasi dan tidak ada meninggalkannya merupakan komitmen organisasi.

Stres kerja juga merupakan faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention*, Handoko (2014) menjelaskan stres yang dialami individu sebagai kondisi dinamik dalam menghadapi pembukaan, pemaksaan, atau permintaan terkait dengan apa yang dianggap meragukan tetapi penting dan hasil yang sangat dia butuhkan. Mangkunegara (2013) menyatakan karyawan siapa yang tidak bisa menahan stres kerja dapat membuat karyawan akhirnya sakit atau memang cuti (*turnover*) dalam waktu jangka panjang Manarung (2012).

### **Pengembangan Hipotesis**

Menurut Robbins and Judge (2008) budaya organisasi padatan memiliki dampak yang cukup kuat dan berpengaruh besar terhadap perilaku pekerja dan secara khusus menurun *turnover intention*, begitupun sebaliknya. Sehingga karyawan memandang pekerjaan bukan sebagai beban atau komitmen tetapi sebagai implikasinya bekerja dan menciptakan diri sendiri, sejak itu seorang perwakilan diantisipasi untuk bisa menjiwai pekerjaannya serta bekerja dengan pikiran dan hati, bila karyawan ini mampu menerima nilai-nilai utama organisasi seutuhnya. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2014), Indriana (2012) dan Afnita (2017) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

### **H1: Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap Turnover Intention**

Menurut Umar (2013) komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan bisa lebih mampu untuk pekerjaan mereka daripada pekerja yang tidak punya komitmen. Karyawan yang tidak mempunyai komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap *turnover intention* atau keinginan untuk mendesak keluar pekerjaannya. Penelitian yang dilaksanakan oleh Widodo (2009), Witasari (2009) dan Rino (2015), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **H2: Diduga Komitmen Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap Turnover Intention**

Menurut Sopiah (2008) Stres kerja kemungkinan kondisi ketegangan yang mempengaruhi perasaan, bentuk pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stres ini seringkali terlalu besar sehingga dapat merusak kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* atau keinginan berhenti dari pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Manarung (2012), Rindi Nurlalila (2014) dan Syahronica,

Gabriela, Hakam, Moehammad Soe'oad, Ruhana (2015) stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

### H3: Diduga Stress Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Turnover Intention*

#### METODE PENELITIAN

##### Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat eksplanatori berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan. Menurut Sugiyono (2016) metode eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan faktor lain. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan bentuk skala likert. Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi selama akhir periode 2020 dengan jumlah karyawan 162 orang. Cara menghitung sampelnya menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan: N= Jumlah populasi; e<sup>2</sup>= Error margin (10%)

Dengan menggunakan rumus Slovin ini sampel yang didapat berjumlah 61,83 maka dibulatkan menjadi 62 orang karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi.

##### Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel-variabel yang diamati. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Turnover intention*, sedangkan variabel independennya adalah budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan stress kerja (X3). Berikut rincian penjelasan definisi operasional variabel:

**Tabel 2**

**Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi	Pengukuran	Sumber
1	<i>Turnover intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah keinginan untuk berhentinya karyawan dari Pt. Brahma Bina Bakti Mill Jambi karena faktor-faktor tertentu sehingga harus digantikan	1. Pikiran Untuk keluar 2. Keinginan Untuk mencari lowongan 3. Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi	(Dwiningty as, 2015)
2	Budaya organisasi (X <sub>1</sub> )	Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi.	1. Budaya Yang Konsensual 2. Budaya Yang Rasional 3. Perkembangan Budaya 4. Budaya Hirarki	(Agnesy, 2019)
3	Komitmen organisasi (X <sub>2</sub> )	Komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri karyawan Pt. Brahma Bina Bakti Mill Jambi untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	(Rindi, 2014)

No	Variabel	Defenisi	Pengukuran	Sumber
4	Stres kerja (X <sub>3</sub> )	keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingannya sendiri Sters kerja merupakan kondisi tekanan yang memengaruhi perasaan, kontemplasi, dan kondisi fisik karyawan pada Pt. Brahma Bina Bakti Mill Jambi	1. Beban Kerja 2. Waktu Kerja 3. Umpan Balik 4. Tanggung Jawab	(Rindi, 2014)

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu data cross section yang menjurus pada perseorangan, perusahaan atau antar wilayah, data *cross section* dihitung menggunakan SPSS 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan rincian pertama dilakukan uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan melakukan uji hubungan antar variabel yaitu uji T.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)**

No	Butir Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
1	BO.1	0,664	0,300	Valid
2	BO.2	0,629	0,300	Valid
3	BO.3	0,693	0,300	Valid
4	BO.4	0,547	0,300	Valid
5	BO.5	0,490	0,300	Valid
6	BO.6	0,712	0,300	Valid
7	BO.7	0,442	0,300	Valid
8	BO.8	0,503	0,300	Valid
9	BO.9	0,615	0,300	Valid
10	BO.10	0,702	0,300	Valid
11	BO.11	0,790	0,300	Valid
12	BO.12	0,655	0,300	Valid
13	BO.13	0,580	0,300	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan dari budaya organisasi sebanyak 13 item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi

syarat dimana nilai *corrected item total correlation* > nilai kritis yaitu 0,300 sehingga variabel X1 tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Komitmen Organisasi (X2)**

No	Butir Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
1	KO.1	0,532	0,300	Valid
2	KO.2	0,655	0,300	Valid
3	KO.3	0,594	0,300	Valid
4	KO.4	0,651	0,300	Valid
5	KO.5	0,764	0,300	Valid
6	KO.6	0,604	0,300	Valid
7	KO.7	0,552	0,300	Valid
8	KO.8	0,577	0,300	Valid
9	KO.9	0,577	0,300	Valid
10	KO.10	0,601	0,300	Valid
11	KO.11	0,517	0,300	Valid
12	KO.12	0,746	0,300	Valid
13	KO.13	0,597	0,300	Valid
14	KO.14	0,751	0,300	Valid
15	KO.15	0,467	0,300	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan dari Komitmen organisasi sebanyak 15 item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat dimana nilai *corrected item total correlation* > nilai kritis yaitu 0,300 sehingga variabel X2 tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Stress Kerja (X3)**

No	Butir Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
1	SK.1	0,500	0,300	Valid
2	SK.2	0,734	0,300	Valid
3	SK.3	0,734	0,300	Valid
4	SK.4	0,679	0,300	Valid
5	SK.5	0,768	0,300	Valid
6	SK.6	0,609	0,300	Valid
7	SK.7	0,574	0,300	Valid
8	SK.8	0,633	0,300	Valid
9	SK.9	0,587	0,300	Valid
10	SK.10	0,583	0,300	Valid
11	SK.11	0,538	0,300	Valid
12	SK.12	0,686	0,300	Valid
13	SK.13	0,530	0,300	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan dari Stress Kerja sebanyak 13 item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat dimana nilai *corrected item total correlation* > nilai kritis yaitu 0,300 item pernyataan dalam variabel X3 tersebut layak digunakan dalam penelitian ini

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)**

No	Butir Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
1	TI.1	0,729	0,300	Valid
2	TI.2	0,677	0,300	Valid
3	TI.3	0,655	0,300	Valid
4	TI.4	0,734	0,300	Valid
5	TI.5	0,800	0,300	Valid
6	TI.6	0,707	0,300	Valid
7	TI.7	0,642	0,300	Valid
8	TI.8	0,556	0,300	Valid
9	TI.9	0,466	0,300	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan dari *Turnover Intention* sebanyak 9 item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat dimana nilai *corrected item total correlation* > nilai kritis yaitu 0,300 sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan dalam variabel Y tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,899	0,600	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,911	0,600	Reliabel
3	Stress Kerja (X3)	0,907	0,600	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,894	0,600	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,899, Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,911, Stress Kerja (X3) sebesar 0,907 dan *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 0,894. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa item pada kuisisioner bersifat reliabel dan item-item memiliki kekonsistenan dalam pengukuran skor.

#### Uji Asumsi klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Normalitas**

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,738	0,647	Data Terdistribusi Normal

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2tailed) variabel sebesar 0,647 yang artinya nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,977	1,024	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,989	1,011	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3	Stress Kerja (X3)	0,983	1,018	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 9 hasil uji multikolineritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masing – masing variabel mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan Nilai VIF <10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel Penelitian	Signifikansi	Syarat Pengujian	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,192	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,488	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	Stress Kerja (X3)	0,217	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,192 > 0,05, nilai signifikansi Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,488 > 0,05 dan nilai signifikansi Stress Kerja (X3) sebesar 0,217 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi hetrokedastisitas.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel Terikat	Konstanta Dan Varabel Bebas	Koefisien Regresi	Signifikansi
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Konstanta (a)	47,003	0,000
	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	-0,152	0,040
	Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	-0,175	0,045
	Stress Kerja (X <sub>3</sub> )	0,188	0,047

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda sebagaimana pada tabel 11, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Turnover Intention} = 47,003 - 0,152X_1 - 0,175X_2 + 0,188X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta diperoleh sebesar 47,003 hal ini dapat diartikan bahwa apabila Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja adalah bernilai nol dengan asumsi variabel sama (konstan) maka *Turnover Intention* meningkat sebesar 47,003 satuan.



2. Variabel Budaya Organisasi (X1), menunjukkan nilai koefisien regresi negatif sebesar 0,152. Hasil ini dimaknai setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan (tetap) maka akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,121 satuan.
3. Variabel Komitmen Organisasi (X2), data diatas menunjukkan nilai koefisien regresi negatif sebesar 0,175. Hasil ini dimaknai setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan (tetap) maka akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,175 satuan.
4. Variabel Stress Kerja (X3), data diatas menunjukkan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,188. Hasil ini dimaknai Setiap peningkatan stress kerja sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan (tetap) maka meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,188 satuan.

### Uji Hipotesis

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Hipotesis**

No	Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	Signifikansi	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	-0,152	0,040	H <sub>1</sub> Diterima
2	Komitmen Organisasi (X2)	-0,175	0,045	H <sub>2</sub> Diterima
3	Stress Kerja (X3)	0,188	0,047	H <sub>3</sub> Diterima

*Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16*

Hasil uji t yang tercantum pada tabel 12 dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

1. Dengan tingkat signifikan 0,05, berdasarkan hasil output diatas diperoleh nilai signifikansi Budaya organisasi sebesar 0,040, Nilai ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) Artinya hipotesis pertama diterima.
2. Dengan tingkat signifikan 0,05, berdasarkan hasil output diatas diperoleh nilai signifikansi komitmen organisasi sebesar 0,045, Nilai ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) Artinya hipotesis kedua diterima.
3. Dengan tingkat signifikan 0,05, berdasarkan hasil output diatas diperoleh nilai signifikansi stress kerja sebesar 0,047, Nilai ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa Stress Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) Artinya hipotesis ketiga diterima.

### PEMBAHASAN

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi**

Variabel budaya organisasi dinyatakan memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi bertanda negatif sebesar 0,152. Selain itu hasil perhitungan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai dari nilai signifikansi standar yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05 ( $0,040 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat diketahui bahwa *Turnover Intention* dalam PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin besar Budaya Organisasi suatu perusahaan maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention*. Sehingga hipotesis pertama yang diajukan diterima.

Menurut Faaroek (2019) Budaya organisasi yang dapat diterima dengan baik dan di ikuti oleh seluruh anggota organisasi, sangat penting dalam mempertahankan karyawan. Melalui budaya organisasi yang kuat sehingga menciptakan suasana lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan dapat membuat karyawan betah dan bertahan pada organisasi. Budaya organisasi yang berjalan adil pada nilai, norma serta segala bentuk kebijakan terhadap sistem (gaji, insentif, bonus, jenjang karir), membuat karyawan tidak akan meninggalkan organisasinya. Karyawan akan berfikir ulang untuk meninggalkan organisasinya terhadap keuntungan yang mereka terima baik itu keuntungan secara fisik maupun psikis terhadap lingkungan organisasi yang nyaman dari budaya organisasi yang diterapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Widayati & Yunia (2016), Afrita (2017) dan Hidayat (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover Intention*. Jadi jika karyawan merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi berupa budaya organisasi yang ada, maka dia merasa senang dalam bekerja dan mereka akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik, serta mengerjakan secara tulus ikhlas, sehingga diharapkan dapat mengurangi dampak terhadap absensi, turnover, dan keterlambatan bekerja.

Menurut Kadiman (2012) Karyawan dengan budaya organisasi yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang lebih kecil. Upaya organisasi untuk penutunan perilaku karyawan, pada dasarnya adalah melakukan pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan seefektif mungkin, namun dengan mendasarinya pada budaya organisasi yang tepat.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi**

Variabel komitmen organisasi dinyatakan memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisiensi regresi bertanda negatif sebesar 0,175. Selain itu hasil perhitungan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai dari nilai signifikansi standar yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05 ( $0,045 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat diketahui bahwa *Turnover Intention* dalam PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi yang semakin tinggi akan mengakibatkan menurunnya *turnover intention* karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang telah diajukan diterima.

Karyawan merasa lingkungan kerja yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi, memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi melalui sistem yang terbuka dan transparan, serta adanya suasana kekeluargaan dalam organisasi, maka keinginan untuk keluar atau berhenti (*turnover intention*) dari perusahaan akan sulit dilakukan (Yoga, 2016).

Hasil penelitian ini juga mendukung teori Edison (2017) mengartikan komitmen adalah “sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana pegawai/karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Tanpa komitmen pegawai /karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam

meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.”

Hasil penelitian ini sesuai dengan Biantoro & Sihombing (2017) Putra & Sariyathi (2017) dan Andriawan (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover Intention*. Jadi komitmen organisasi yang rendah akan meningkatkan keinginan berpindah karyawan. Dengan tingginya tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka akan menurunkan sikap *turnover intention* karyawan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan demi menjaga rasa komitmen karyawan yakni, perusahaan harus memperhatikan kenyamanan karyawan, adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan lainnya maupun atasannya dan perusahaan memberikan contoh dan inspirasi serta peluang berkarir di dalam perusahaan tersebut.

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi**

Variabel stress kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisiensi regresi bertanda positif sebesar 0,188. Selain itu hasil perhitungan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai dari nilai signifikansi standar yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05 ( $0,047 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat diketahui bahwa *Turnover Intention* dalam PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi dipengaruhi oleh Stress Kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan (Hermita, 2011). Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Hasil penelitian ini sesuai dengan Sari et all (2018) Baskoro & Wardana (2018) dan Lestari & Mujiati (2018) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover Intention*. Salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja dan Sebaiknya tingginya tingkat stres kerja karyawan dapat diturunkan untuk memperkecil tingginya tingkat turnover intention pada PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dan analisis data mengenai pengaruh motivasi pembelian, persepsi harga, dan kualitas produk terhadap

keputusan pembelian dengan menggunakan teknik analisis Regresi Linear Berganda, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi dinyatakan memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin besar Budaya Organisasi suatu perusahaan maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* Pada PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi
2. Variabel komitmen organisasi dinyatakan memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi yang semakin tinggi akan mengakibatkan menurunnya *turnover intention* karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi.
3. Variabel stress kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah mendukung jalannya penelitian ini. Terima kasih Kepada PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi yang telah mempermudah dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini dengan menyediakan data dan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Terima kasih juga kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan Perbankan dan Pembangunan”.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afnita. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Prioritas Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. *Jurnal STKIP PGRI Sumatra Barat*.
- Agnesy, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Kc Surakarta). *Skripsi*. Insititut Agama Islam negeri Salatiga.
- Andriawan, F. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi (Studi Terhadap Karyawan OPPO Padang). *Jurnal Manajemen*.
- Biantoro, L. & Sihombing R. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Anteseden. *Jurnal Manajemen*.
- Dwiningtyas.(2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Manajemen*
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Faaroek,A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi Pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ilmiah Manajemen*
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE Pres.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prehallindo.
- Hidayat, D.(2017). Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Pns Surakarta. *Jurnal Psikologi Profesi*.

Pengaruh Budaya Organisasi...(Rahmizal, Novia)

ISSN: 2556 - 2278

- Indriana, D. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nyonya Meneer Semarang). *Jurnal Universitas Semarang*.
- Kadiman (2012) “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT Nyonya Meneer Semarang)”. *JURAKSI*, 1 (1) Januari 2012 ISSN : 2301-9328.
- Lestari, N. & Mujiati, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Udayana*.
- Lubis, B., & Yusra, I. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Balai Perlindungan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Barat. *Academic Conference For Management*, 2.
- Manarung, M. T. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (srudi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Jurnal Manajemen Diponegoro*, 1 (2), 145–147.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Putra, P. & Sariyathi. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Cv. Bengkel Bintang Pesona Group. *Jurnal Manajemen*
- Putra, RY. Marlius, D. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPN Batur. *Academic Conference For Management* 2.
- Rindi Nurlalila. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Sters Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (pada Hotel Ibis Yogyakarta). *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Rino, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Tekomsel Distribution Center Kabupaten Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa Universitas Jember*.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Terori Ke Pratik*. Raha Grafindo Persada.
- Rival, V., & Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. PT. Prehallindo.
- Robbins, Stephen P, & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Salemba Empat.
- Saputra, Y. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Avila Prima Intrav Makmur Banyuwangi. *Artikel Ilmiah Mahasiswa Universitas Jember*.
- Sari, Et all. (2018). Hubungan Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT. FIF Group. *Journal Of Psychology*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Bagian Penerbit STIE YPKN.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.

- Danandjadja, James.
- Syahronica, Gabriella, Hakam, Moehammad Soe'oed, Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, TBK). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 20.
- Umar, H. (2013). *Desaian Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan*. Rajawali Pers.
- Marlius, D. Vebrian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, Vol. 04, No. 02. Hal. 295-304. DOI:10.31575/jp.v4i2.277
- Widayati, C. & Yolanda, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan budaya organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen*.
- Widodo, N. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Malang. *Skripsi, Malang: Universitas Negeri Malang*.
- Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Studi Empiris Pada Novetel Semarang Thesis Semarang UNDIP*.
- Yoga, W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.