



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Alfa Scorpai

The Influence of Organizational Culture on Turnover Intention Among Employees of PT. Alfa Scorpai

Fortunata Riana Lay⁽¹⁾, Clarissa Lois⁽²⁾, Sultan Hendrik⁽³⁾

Haposan Lumbantoruan^(4*), Mukhaira El Akmal⁽⁵⁾ & Khairuddin⁽⁶⁾

^(1, 2, 3, 4 & 5)Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

⁽⁶⁾Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: haposanlumbantoruan@unprimdn.ac.id

Abstrak

PT Alfa Scorpai merupakan tempat dilaksanakannya penelitian ini. Penelitian yang penulis lakukan memiliki tujuan guna mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Intensi Turnover pada karyawan PT Alfa Scorpai. Terdapat sebanyak 103 karyawan PT Alfa Scorpai sebagai sampel yang dilibatkan dalam penelitian oleh penulis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pemerolehan sampel yang dipilih oleh peneliti berupa teknik Purposive Sampling. Peneliti membagikan kuesioner kepada sampel sebagai teknik dalam pengumpulan data penelitian. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa antara budaya organisasi dengan turnover memiliki hubungan negatif yang signifikan. Hasil penelitian menyatakan -0.391 nilai dari koefisien korelasi dan 0.000 ($p < 0.05$) nilai probabilitasnya. Pemerolehan hasil yang didapatkan peneliti, terdapat presentasi yang efektif sebesar 15,3% yang diperoleh dari budaya organisasi. Selebihnya ialah 84,7% yang didapat dari faktor lain yang tidak dikaji. Untuk menganalisa datanya menggunakan Analisis Product Moment melalui SPSS 26 for Windows.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Intensi Turnover; Karyawan.

Abstract

PT Alfa Scorpai is the location of this research. The purpose of the research conducted by the author is to determine the relationship between Organizational Culture and Turnover Intention among PT Alfa Scorpai employees. There are 103 employees of PT Alfa Scorpai who are involved as samples in the study conducted by the author. The research method used in this study is a quantitative method. The sample acquisition chosen by the researcher is through Purposive Sampling technique. The researcher distributed questionnaires to the samples as a technique in collecting research data. The study indicates a significant negative relationship between organizational culture and turnover. The research results state a correlation coefficient of -0.391 and a probability value of 0.000 ($p < 0.05$). Regarding the findings obtained by the researcher, there is an effective presentation of 15.3% obtained from organizational culture. The remaining 84.7% is attributed to other factors that were not examined. To analyze the data, the researcher utilized Product Moment Analysis through SPSS 26 for Windows.

Keywords: Employees; Organizational Culture; Turnover Intention.

How to Cite: Lay, F. R., Lois, C., Hendrik, S., Lumbantoruan, H., Akmal, M. E. & Khairuddin. (2024), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Alfa Scorpai, *Jurnal Social Library*, 4 (2): 354-359.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset yang paling berharga karena merupakan faktor dasar dalam keberhasilan suatu organisasi sebagai pengelola seluruh sumber daya kepunyaan organisasi tersebut (Kalsum, dkk, 2023). Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Kim, dkk (2017) hubungan antara organisasi dengan karyawannya umumnya bersifat kritis dan rapuh. Hubungan tersebut adalah hubungan timbal balik antara kedua pihak, dimana pihak yang satu memberikan hal yang diinginkan oleh pihak lainnya dan sebaliknya. Namun, hubungan jangka panjang antara suatu organisasi dengan karyawannya seringkali diberikan pengaruh oleh beberapa faktor, seperti budaya organisasi dan kepuasan relasional yang akan mempengaruhi apakah seorang karyawan berniat untuk bertahan atau meninggalkan suatu organisasi.

Intensi Turnover adalah tendensi saat seorang karyawan memiliki kesempatan keluar dari suatu organisasi, baik sukarela atau tidak yang diakibatkan oleh pekerjaan saat ini yang kurang menarik juga adanya pilihan pekerjaan yang lain (Robbins dan Judge, 2015).

Mobley (Faaroek, 2019) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor penyebab terjadinya intensi turnover yaitu faktor eksternal juga faktor internal. Faktor eksternal seperti aspek individu dan aspek lingkungan. Sementara itu untuk faktor internal berupa gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan karir dan budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah isu pengelolaan SDM yang utama dalam

mempengaruhi keberhasilan dan keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam lingkungan suatu organisasi, budaya organisasi menggambarkan hal unik tentang suatu organisasi, seperti keyakinan dan nilai yang ditetapkan oleh para pendiri organisasi tersebut. Hal ini yang membentuk perilaku dan persepsi karyawan, juga prinsip-prinsip yang berlaku pada anggota organisasi. Karyawan cenderung tertarik pada organisasi dengan budaya yang menghargai pekerjaan mereka dan berfokus pada kesejahteraan organisasi (Jigjiddorj, dkk 2021).

Menurut Mapasa (2016), karyawan dapat merasa nyaman ditempat kerja mereka jika budaya organisasi tersebut tinggi, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan, dan dapat mengurangi intensi turnover. Penelitian Faaroek (2021) menghasilkan kesimpulan bahwa antara budaya organisasi terhadap intensi turnover terdapat hubungan yang negatif secara signifikan pada karyawan generasi milenial yang dinyatakan oleh nilai t-value sebesar 6,30.

METODE

Penelitian ini bertujuan menelaah pengaruh budaya organisasi terhadap intensi turnover karyawan di PT. Alfa Scorpii. Intensi turnover yang dipengaruhi budaya organisasi pada karyawan di PT. Alfa Scorpii dikaji melalui penelitian kuantitatif dengan variabel bebasnya adalah budaya organisasi dan intensi turnover sebagai variabel terikat.

Populasi, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2019), adalah suatu wilayah yang mencakup benda-benda atau seseorang yang memiliki kualitas serta

karakter yang sesuai dengan yang peneliti tentukan dan dianalisis guna menghasilkan kesimpulan. Sekitar 1000 karyawan di PT. Alfa Scorpil menjadi populasi dalam penelitian.

Sebagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi yang diambil berdasarkan suatu prosedur tertentu untuk mewakili populasi merupakan kesimpulan dari sampel (Siyoto dan Sodik, 2015). Adapun sampel pada penelitian ini merupakan karyawan di PT. Alfa Scorpil yang berjumlah 103 orang.

Teknik pengambilan sampel didefinisikan sebagai suatu proses seleksi secara sistematis sejumlah elemen dari suatu populasi untuk dijadikan sampel, dengan tujuan untuk memahami berbagai karakteristik dari subjek yang dipilih, sehingga dapat mewakili elemen-elemen lain dalam populasi (Handayani, 2020). Metode purposive sampling diimplementasikan sebagai teknik pemerolehan sampel dalam penelitian. Dalam teknik ini, sampel yang didasarkan pada kriteria sebelumnya yang sudah ditentukan, dipilih oleh peneliti. Kriteria tersebut harus sejalan dengan tujuan penelitian agar sampel yang dipilih dapat memberikan informasi yang relevan dan bermanfaat.

Peneliti memilih skala sebagai alat pengumpulan data karena memungkinkan pengumpulan data yang terstruktur dan terukur, menurut Azwar (Nasution, 2017) skala merupakan alat pengumpulan data kuantitatif yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Terdapat dua instrumen pengukuran yang peneliti gunakan, yaitu Skala Budaya Organisasi dan Skala Intensi Turnover. Dua skala tersebut dipaparkan pada bentuk pertanyaan yang sifatnya favourable dan

unfavorable dengan memiliki empat pilihan jawaban. Penilaian item pada kedua skala ini menggunakan skala Likert.

Penyusunan skala budaya organisasi berdasarkan dari teori Demison (Faaroek, 2021) diantaranya: aspek involvement (Keterlibatan), aspek consistency (Konsistensi), aspek adaptability (adaptasi) dan aspek mission (misi). Skala budaya organisasi yang memiliki 32 pernyataan, 16 butir pada favourable dan 16 butir pada unfavourable.

Skala Intensi turnover disusun berdasarkan teori Mobley (Faaroek, 2021) diantaranya: Thinking of quitting (berpikir untuk berhenti), intention to search for alternatives (berniat mencari alternatif) dan Intention to quit (berniat untuk berhenti). Skala intensi turnover yang disusun memiliki 30 butir pernyataan dengan 15 butir favorable dan 15 butir unfavorable.

Sebelum dioperasionalkan dalam penelitian, skala ini akan melalui proses evaluasi reliabilitas dan validitas. Uji validitas dilakukan guna memastikan bahwasannya data yang dikumpulkan dan instrumen yang digunakan memiliki keabsahan dan kebenaran yang memadai. Di sisi lain, uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi hasil pengukuran pada objek yang sama, di mana diharapkan hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang akan menghasilkan data yang konsisten dan stabil. (Sugiyono, 2019).

Analisis korelasi product moment adalah analisis data yang digunakan peneliti yang merupakan cara pengukuran hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Arikunto, 2013) dengan menggunakan IBM SPSS 26. Uji normalitas adalah metode analisis data

yang menentukan apakah distribusi data dalam suatu populasi normal atau tidak. Uji linearitas ditunjukkan agar diketahuinya variabel-variabel yang diteliti mempunyai hubungan yang signifikan dan linier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tanggal 24 Januari 2024 sampai dengan 26 Januari 2024, peneliti melakukan uji coba sampel sebanyak 30 (Tiga Puluh) orang dan juga skala yang dipilih peneliti untuk menyebarkannya melalui google form kepada sample dan kemudian dilakukan skorsing untuk mengetahui berapa aitem aitem yang gugur maupun tidak gugur. Terdapat dua skala yang di gunakan yakni sebagai berikut

Terdapat 32 aitem yang telah di uji, pelaksanaan uji coba validitas diajukan dengan menggunakan SPSS Statistic 26, Menurut Pendapat Azwar, suatu aitem dapat dinyatakan sah apabila 0.30 sama dengan nilai r hitung atau lebih besar darinya (Anisa, 2019) sehingga adanya hasil dari uji coba validitas menunjukkan bahwasannya 18 sah dari 32 aitem. Dimana aitem dinyatakan sah berdasarkan nilai r dengan minimal 0.30 dengan menggunakan metode Corrected Item Total Correlation, guna uji validitas dilakukan. Terdapat hasil dari nilai r yang bergerak dari 0.300 sampai 0.677

Sebanyak 30 item dikenai tes. Instrumen penelitian ini diuji validitasnya menggunakan SPSS Statistics 26 for Windows. Berdasarkan kriteria Azwar (Anisa, 2019), yang menyatakan bahwa item dengan nilai korelasi (r) minimal 0,30 dianggap valid, hasil analisis menunjukkan bahwa 16 dari 30 item dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai r yang

memenuhi kriteria tersebut. Metode yang digunakan untuk uji validitas adalah Corrected Item Total Correlation, dimana dengan didasarkannya minimal 0.30 pada nilai r aitem dinyatakan valid. Hasil uji menunjukkan nilai r berkisar antara 0,368 dan 0,739.

Pada tanggal 27 Januari 2024 sampai dengan tanggal 29 Januari 2024 sebanyak 103 karyawan PT. Alfa Scorpii yang ditunjuk untuk dilakukan penelitian. Adapun pengambilan data dilakukan dengan pembagian skala penelitian berupa skala budaya organisasi dan skala intensi turnover yang tersusun dalam bentuk skala likert dan dibagikan melalui google forms kepada responden guna menunjukan nilai budaya organisasi dan intensi turnover pada karyawan PT. Alfa Scorpii. Adapun 18 aitem yang mengungkapkan tentang budaya organisasi dan 16 aitem yang mengungkapkan intensi turnover.

Analisis Regresi sederhana merupakan salah satu teknik penganalisaan data yang dipraktekkan dalam penelitian ini yang dilakukan dan dihitung dengan SPSS Statistic 26 for windows.

Langkah pertama dalam pengujian adalah menilai terlebih dahulu asumsi-asumsi metode pertama, apabila terdapat perbedaan yang signifikan pada data yang diperoleh dari alat pengumpul data, maka hipotesis dapat diuji. Beberapa pengujian yang dilakukan para ilmuwan dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai normalitas data dan derajat linearitas data.

Peneliti melakukan metode pengujian one sample kolmogorov smirnov test untuk melakukan pengujian normalitas, adapun data yang menampilkan jika $p > 0,005$ ialah berupa

normal. Analisis statistik menunjukkan nilai residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien KS Z Test sebesar 0,066 dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,200 untuk pengujian dua arah ($p > 0,05$).

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Ket.
Budaya Organisasi Intensi Turnover	3,317	0,066	0,200	$P > 0,05$	Sebaran Normal

Adanya pengujian ini dilakukan oleh peneliti agar peneliti mengetahui hubungan linear uji F (ANOVA) pada kedua variabel, yaitu distribusi data penelitian variable Intensi Turnover dan Budaya Organisasi. Apabila kedua variable tersebut mempunyai hubungan linear seperti $p < 0,05$ yang diperoleh 0.000 dari nilai sig maka $p < 0,05$, sehingga bisa dikatakan bahwasanya Intensi Turnover dan Budaya Organisasi memiliki kebersamaan dalam hubungan linear

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Ket.
Budaya Organisasi Intensi Turnover	22,266	0.000	Linear

Selanjutnya peneliti melakukan penelitian dengan uji Pearson Correlation.

Tabel 3. Korelasi Antara Budaya Organisasi dengan Intensi Turnover

Analisis	Pearson Correlation	Sig. (P)
Korelasi	-0.391	0.000

Dari pemerolehan korealisasi antara Budaya Organisasi dengan Intensi Turnover memperoleh koefisien korelasi product momen dengan besar -0.391 dan sig senilai 0.000 ($p < 0,05$). Hal ini ditunjukkan oleh korelasi negatif (-) diantara kedua variabel, sehingga dapat dikatakan memiliki kesinambungan yang cukup kuat. Pada hipotesis penelitian dalam hasil perhitungannya dinyatakan terdapat hubungan negatif (-) antara Budaya Organisasi dengan Intensi Turnover.

Tabel 4. Model Summary Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391	.153	.145	3.334

Merujuk pada tabel Model Summary hubungan efektif, didapat determinasi R Square (R^2) senilai 0.153. Analisis statistik menyatakan bahwa budaya organisasi berkontribusi sebesar 15,3% dalam menjelaskan intensi turnover karyawan. Sisanya, senilai 84,7%, diberikan pengaruh oleh faktor-faktor lainnya yang tidak ditelaah pada penelitian ini.

Subjek penelitian yang dipilih oleh peneliti ialah karyawan pada PT. Alfa Scorpi terdapat 103 responden, terdapat hasil bahwa budaya organisasi dengan intensi turnover memiliki keterkaitan dengan $r = -0.391$ dan $p = 0.000$ pada koefisien korelasi product moment, memiliki arti bahwasannya budaya organisasi yang tinggi nilainya akan semakin rendah pada intensi turnovernya, begitupun sebaliknya.

Penemuan ini selaras dengan temuan yang sebelumnya pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya seperti Sulastri, dkk., (2019) yang menunjukkan budaya organisasi mempunyai keterkaitan yang bermakna dengan intensi turnover.

Malhotra dan Talib (2018) juga mengindikasikan hasil temuan yang serupa yaitu terdapat hubungan negatif pada karyawan di bidang IT pada budaya organisasi dengan intensi turnovernya.

Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa adanya hubungan antara intensi turnover dengan budaya organisasi. Nilai budaya organisasi yang tinggi akan berdampak pada intensi turnover menjadi rendah, jika intensi turnovernya tinggi disebabkan nilai budaya organisasi yang rendah.

SIMPULAN

Merujuk pada pemerolehan data penelitian, terdapat hubungan antara intensi turnover dalam budaya organisasi yang dapat dinyatakan oleh $r = -0.391$ dan $p = 0.0000$ dari nilai koefisien korelasi product Moment, memiliki arti nilai budaya organisasi yang semakin tinggi mengakibatkan intensi turnovernya akan semakin rendah, begitupun sebaliknya. Diperoleh nilai sebesar 0,153 untuk nilai adjusted R Square yang berarti adanya stumbangan sebesar 15,3% diberikan oleh budaya organisasi terhadap intensi turnover dan 84,7% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak ditelaah oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, Syarifah. (2019). Kelekatan Ayah Dan Kesejahteraan Subjektif Pada Mahasiswa Di Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Sarjana Psikologi Universitas Islam Riau. <https://dspace.uir.ac.id/handle/123456789/14200>
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Faaroeq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi Pada Karyawan Generasi Milenial. Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Handayani, R. (2020). Metodologi Penelitian Sosial. In Jakarta: Bumi Aksara (Cetakan 1, Issue April). Trussmedia Grafika.
- Jigjiddorj, S., Zanabazar, A., Jambal, T., & Semjid, B. (2021). Relationship between organizational culture, employee satisfaction and organizational commitment. In SHS Web of Conferences. EDP Sciences. Vol. 90, p. 02004.
- Kalsum, Umi; Harlen, Harlen; and Machasin, Machasin. (2023). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru," Jurnal Sosial Humaniora Terapan: Vol. 5: Iss. 1, Article 5.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J, dan Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. Corporate Communications: An International Journal. Research Collection Lee Kong Chian School Of Business. 22, (3), 308-328. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-11-2016-0074>
- Malhotra, S., & Talib I. (2018). Impact Of Organizational Culture On Turover Intention In IT Sector. Anusandhan - The Research Repository of GIBS. Vol 1, 80-83.
- Mapasa, A, M. (2016). Intensi turnover karyawan ditinjau dari perspektif budaya organisasi perusahaan (studi pada karyawan pt. Bank nationalnoba area manado). Jurnal EMBA Vol 4, 1156- 1163.
- Nasution, Anggun Novmita Muliani. (2017). Perbedaan Kepribadian Tangguh (Hardiness) Tenaga Pendidik Sekolah Inklusi dan Sekolah Reguler. Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Robbins, Stephen dan Timothy A Judge. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian (Ayup (ed.); Cetakan1). Yogyakarta: Literasi Media Publishing. ISBN: 9786021018187
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulastris, E., Arif, Y., dan Wardhani, U, C. (2019). Hubungan Budaya Organisasi dengan Intensi Turnover di Rumah Sakit Awal Bros Batam. Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan Vol 4, 464-469.