

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP INTENSI TURNOVER KARYAWAN UD INDIGO
SEJAHTERA**

Reny Oktaviani

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

Email: renyoktaviani@mhs.unesa.ac.id

Abstract

A good of organization is supported by a good leadership and a good organizational culture as well. This study aims to determine the effect of organizational culture and leadership style on turnover intention of UD Indigo Sejahtera. Data collected through questionnaires. The populations of this research were all employees UD Indigo Sejahtera, totaling 45 employees. This study is using saturated method. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis. Results showed the organizational culture has a significant and positive effect to the turnover intention UD Indigo Sejahtera and the leadership style has a not significant effect to turnover intention.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, and Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Tujuan dari suatu perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (Waspodo dan Minadaniati, 2012). Pada era persaingan yang semakin ketat, kesejahteraan karyawan perlu untuk diperhatikan sehingga diharapkan dapat terus bertahan dan berkembang. Ratna (2008) menyatakan bahwa kepuasan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja dapat meningkat apabila budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan sesuai dengan harapan dari karyawan. Penelitian Malik (2014), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan intensi *turnover*. Budaya organisasi merupakan kesadaran dari tiap anggota terhadap apa

yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan dari perusahaan sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan (Siti, 2015).

Intensi *turnover* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi, sedangkan jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu disebut dengan *turnover* (Sari, 2014). Perusahaan perlu untuk memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kepemimpinan yang baik dapat menggerakkan orang lain ke arah tujuan yang dicita-citakan oleh perusahaan. Menurut Satyawati (2014), faktor kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam mengarahkan dan menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian Syarief, dkk (2012), menemukan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan.

Budaya organisasi dan kepemimpinan dalam perusahaan haruslah dikelola dengan baik karena menjadi faktor yang penting dalam menentukan intensi *turnover* karyawan. Dalam hal ini, fenomena terjadi pada karyawan UD Indigo Sejahtera. UD Indigo Sejahtera merupakan perusahaan yang memproduksi berbagai varian produk mie. Seluruh karyawan harus mampu menjalankan nilai-nilai dalam perusahaan tersebut. Sehingga dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik serta didukung dengan adanya kepemimpinan yang baik pula dapat mengurangi intensitas keluar masuknya karyawan. Sebagaimana menurut penelitian Agrusa dan Lerna dalam Syarief, dkk. (2015) tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan *turnover* karyawan menunjukkan bahwa alasan utama

seorang karyawan untuk pergi dikarenakan ketidakmampuan seorang bawahan untuk bekerja sama dengan atasannya secara baik.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah inisiatif individu, pola komunikasi, arah organisasi, dan integrasi yang diyakini oleh anggota organisasi sebagai nilai bersama (Malik, 2014). Nilai-nilai budaya organisasi perlu ditanamkan pada diri karyawan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Budaya organisasi merupakan pendukung strategi dari sebuah perusahaan, menjawab serta mengatasi lingkungan secara efektif sehingga budaya organisasi dapat menjadi salah satu instrument keunggulan yang kompetitif (Soedjono, 2005). Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma berperilaku dan nilai-nilai organisasi yang dapat menyatukan segala hal yang terdapat di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Budaya organisasi menurut Andreas (2003) mengacu pada tiga pendekatan, yaitu:

1. *Integration Approach* : satu jenis budaya yang mencakup keseluruhan kegiatan dan nilai anggotanya.
2. *Differentiation Approach* : terdapat satu atau lebih sub budaya yang tidak sama, bertentangan, dan sejalan dengan budaya perusahaan.
3. *Fragmentation Approach* : tidak terdapat budaya perusahaan, melainkan hanya nilai individu dari masing-masing anggota sehingga tidak terdapat kesepakatan nilai-nilai yang harus dijalankan oleh anggota perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu (Sholeha dan Suzy, 1996). Memiliki sikap bersahabat dan menumbuhkan peran bawahan, menciptakan kondisi saling percaya, memperhatikan kebutuhan dan simpati terhadap bawahan merupakan indikator dari gaya kepemimpinan (Astuti, 2008). Gaya kepemimpinan dapat disimpulkan merupakan kemampuan pemimpin dalam hal mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai tujuan dari organisasi tersebut. Empat gaya kepemimpinan menurut (Sudarmadi, 2007) adalah sebagai berikut:

1. Gaya *Instruktif* : pimpinan member instruksi dibarengi dengan ketatnya pengawasan.
2. Gaya *Konsultatif* : pimpinan memperhatikan masukan dari bawahan dalam setiap pengambilan keputusan.
3. Gaya *Partisipatif* : pimpinan member dukungan penuh namun kurang dalam memberi direktif.
4. Gaya *Delegatif* : pimpinan mempercayakan keputusan pada karyawan, sehingga kurang member dukungan dan hanya memberikan direktif.

Intensi Turnover

Intensi *turnover* menurut Sari (2014), yaitu hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi, sedangkan jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu disebut dengan *turnover*. Dari sudut pandang perusahaan, *turnover* karyawan menimbulkan adanya biaya yang tidak sedikit

menyangkut pelatihan, perekrutan, dan biaya tidak langsung seperti kehilangan karyawan yang telah dibekali pelatihan serta karyawan yang telah mengerti mengenai berbagai pekerjaan dalam perusahaan, sedangkan dari sudut pandang karyawan, *turnover* karyawan dapat mengakibatkan konsekuensi positif seperti mendapatkan pekerjaan yang lebih baik maupun konsekuensi negatif seperti gaji yang diperoleh di perusahaan baru lebih rendah dari sebelumnya (Ana,dkk., 2014).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Intensi *Turnover* Karyawan

Budaya organisasi yaitu sebuah nilai-nilai, tradisi dari semua anggota organisasi yang secara timbal balik akan berhubungan dalam menghasilkan norma perilaku dengan struktur formal, sehingga akan tercermin dari perilaku para anggotanya. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana tanggung jawab dan komitmen mereka terhadap organisasi (Sudarmadi, 2007). Menurut Steven (2016), budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah akan terus bertahan di dalam perusahaan atau meninggalkan perusahaan. Penelitian terdahulu oleh Malik (2014) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. Cipaganti *Heavy Equipment* Samarinda. Tingkat *turnover* dapat digunakan sebagai kriteria dalam mengukur stabilitas yang terjadi di perusahaan tersebut (Lia, 2009).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Intensi *Turnover* Karyawan

Pemimpin yang baik, harus mengetahui keadaan bawahannya dan lingkungannya serta mengetahui gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan sehingga dapat mengurangi intensi *turnover* karyawan. Penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Syarief,dkk (2012), memperoleh hasil yaitu terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan merupakan awal pemicu keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi. Novalia (2015) menyatakan bahwa intensi *turnover* diakibatkan oleh pemimpin yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawannya dalam bekerja, pemimpin yang cenderung pilih kasih, dan kurang memperdulikan keluhan dari karyawannya.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1) Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention* karyawan (Y).

2) Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel yang menjadi sebab timbulnya dari variabel dependen sehingga dapat mempengaruhi variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2)

Jenis Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif memerlukan pendekatan yang bersifat sistematis tentang hubungan

antar variabel dengan menggunakan pengujian hipotesis. Penelitian kuantitatif lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dapat ditemukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan objek yaitu karyawan pada perusahaan UD Indigo Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat di perusahaan UD Indigo Sejahtera yang berjumlah 45 karyawan, dengan alasan jumlah sampel yang relatif kecil dan merujuk pada pendapat dari Arikunto (2006:134) “apabila subjek kurang dari 100, maka diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi”.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh tanpa melalui perantara atau secara langsung dari sumber asli. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner, observasi, dan wawancara. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dikarenakan membutuhkan pendekatan yang memiliki sifat sistematis terkait hubungan antar variabel dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan alat statistik.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan terhadap responden. Dalam pengukurannya, setiap

pernyataan meminta pendapat dari responden dengan menggunakan skala *likert*, dimana penelitian ini menggunakan tingkatan dalam skala *likert* yaitu:

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju

Skala 2 : Tidak Setuju

Skala 3 : Kurang Setuju

Skala 4: Setuju

Skala 5: Sangat Setuju

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner (Syafrizal, 2011).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pengujian yang dilakukan untuk mengolah data antara lain:

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut, sedangkan

uji reliabilitas merupakan indikator variabel yang digunakan untuk mengukur kuesioner. Uji reliabilitas sebagai alat untuk mengetahui konsistensi alat ukur.

b. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan pengujian terhadap terjadinya penyimpangan sebelum dilakukannya pengujian hipotesis. Beberapa pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan untuk melihat data yang berdistribusi normal yaitu menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5%. Nilai signifikansi pada *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ maka data residual terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Dasar pengujian yang digunakan dalam uji multikolinearitas menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila angka $VIF \geq 10$, artinya terdapat multikolinearitas. Mentransformasikan variabel untuk mengurangi hubungan linier diantara variabel dependen dilakukan ketika terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Grafik plot sebagai cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, apabila terdapat titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka menandakan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan yang terdapat pada model penelitian dapat mempengaruhi variabel dependen. Apabila probabilitas < nilai signifikansi ($\text{Sig} < 0,05$) maka H_a diterima, hal ini berarti bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Apabila signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas bertujuan dalam mengetahui sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan konsep kejadian yang akan diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. Berikut hasil dari uji validitas.

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki r Hitung > r Tabel ($N = 45$ dan taraf signifikan 0,05 adalah 0,294). Berdasarkan hasil pada Tabel 4.1 nilai r Hitung > r Tabel, maka dapat dikatakan

semua konsep pengukuran variabel budaya organisasi dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut artinya pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut.

Tabel 4.1
Uji Validitas Budaya Organisasi

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,455	0,294	Valid
X1.2	0,300	0,294	Valid
X1.3	0,543	0,294	Valid
X1.4	0,384	0,294	Valid
X1.5	0,438	0,294	Valid
X1.6	0,664	0,294	Valid
X1.7	0,309	0,294	Valid
X1.8	0,469	0,294	Valid
X1.9	0,483	0,294	Valid
X1.10	0,458	0,294	Valid
X1.11	0,487	0,294	Valid
X1.12	0,737	0,294	Valid

Sumber: Data SPSS

Tabel 4.2
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,449	0,294	Valid
X2.2	0,517	0,294	Valid
X2.3	0,604	0,294	Valid
X2.4	0,724	0,294	Valid
X2.5	0,752	0,294	Valid
X2.6	0,723	0,294	Valid
X2.7	0,666	0,294	Valid
X2.8	0,648	0,294	Valid
X2.9	0,547	0,294	Valid
X2.10	0,727	0,294	Valid
X2.11	0,589	0,294	Valid
X2.12	0,602	0,294	Valid

Sumber: Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki $r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$ ($N = 45$ dan taraf signifikan $0,05$ adalah $0,294$), maka dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut artinya pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner gaya kepemimpinan.

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki $r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$ ($N = 45$ dan taraf signifikan 0,05 adalah 0,294), maka dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah valid. Berdasarkan hasil tersebut artinya pertanyaan pada kuesioner untuk intensi *turnover* mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

Tabel 4.3
Uji Validitas Intensi *Turnover*

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,689	0,294	Valid
Y.2	0,669	0,294	Valid
Y.3	0,595	0,294	Valid
Y.4	0,396	0,294	Valid
Y.5	0,636	0,294	Valid
Y.6	0,559	0,294	Valid
Y.7	0,724	0,294	Valid
Y.8	0,759	0,294	Valid
Y.9	0,538	0,294	Valid

Sumber: Data SPSS.

Uji reliabilitas merupakan indikator variabel yang digunakan untuk mengukur kuesioner. Variabel dapat dinyatakan reliabel jika menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Berikut hasil dari pengujian realibilitas terhadap masing-masing variabel.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Minimal <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,718	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,756	0,60	Reliabel
Intensi <i>Turnover</i>	0,751	0,60	Reliabel

Sumber: Data SPSS.

Berdasarkan uji realibilitas tersebut dapat terlihat bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel $>$ standar minimal *Cronbach's Alpha* (0,60). Hal tersebut artinya ketiga variabel yaitu budaya organisasi, gaya

kepemimpinan dan intensi *turnover* adalah reliabel. Indikator variabel dalam kuisioner dapat digunakan menjadi alat ukur.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah residual telah terdistribusi secara normal. Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan *Kolmogorov-smirnov*. Data dapat dikatakan normal apabila nilai taraf signifikannya $>0,05$. Berikut hasil uji normalitas.

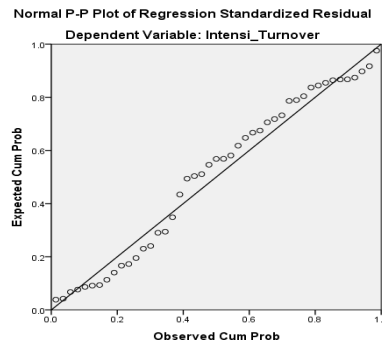
Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.46193630
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.077
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data SPSS

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.5 diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,200. Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa nilai sig (0,200) lebih besar dari 0,05. Model regresi telah memenuhi aspek normalitas atau data residualnya telah terdistribusi secara normal.

Berdasarkan gambar di bawah, menunjukkan bahwa data mengikuti arah garis diagonal dan berada disekitar garis diagonal. Hasil tersebut berarti data residual tidak membentuk pola tertentu. Data tersebut dapat diasumsikan bahwa telah terdistribusi secara normal.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Normal Probability Plot*

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Dasar pengujian yang digunakan adalah dari nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Nilai $VIF \leq 10$ serta nilai toleransinya $\geq 0,1$ dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	47.889	8.906		5.377	.000		
Budaya_Organisasi	-.549	.186	-.449	-2.947	.005	.849	1.178
Gaya_Kepemimpinan	.199	.143	.212	1.389	.172	.849	1.178

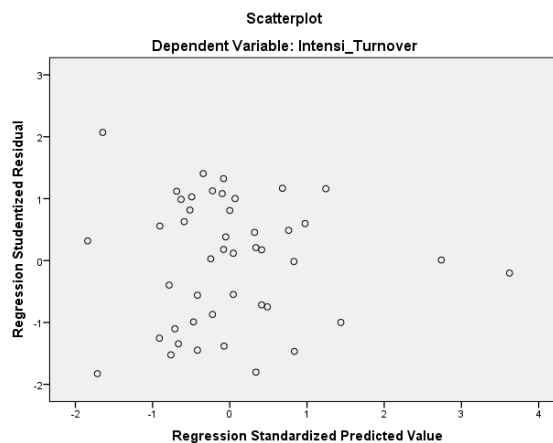
Sumber: Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menghasilkan nilai VIF dari kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan ≤ 10 serta nilai toleransinya $\geq 0,1$. Hasil tersebut telah memenuhi uji multikolinieritas. mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi tidak terjadi

korelasi antar variabel bebas yang meliputi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual, jika berbeda disebut heteroskedastisitas sedangkan jika tetap maka disebut homoskedastisitas. Dalam mengetahui ada atau tidak adanya heteroskedastisitas yaitu dengan metode grafik *Scatterplot*, jika terdapat titik-titik menyebar secara acak maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas.



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik diatas terlihat titik-titik yang menyebar baik di atas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Hal tersebut berarti terdapat ketidaksamaan varians dan residual. Adanya ketidaksamaan varians dari residual mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi uji heteroskedastisitas.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar model penelitian menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai *adjusted R square* dapat menentukan nilai koefisien determinasinya. Hasil yang mendekati angka 1 maka dikatakan bahwa variabel bebas hampir memberikan seluruh informasi yang diperlukan dalam melakukan prediksi.

Tabel 4.7
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.415 ^a	.172	.133	4.567	1.900

Sumber: Data SPSS

Hasil tabel koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square yaitu 0,172. Hal ini berarti 17,2% intensi *turnover* dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Sebesar 82,8% dijelaskan oleh variabel lain dimana tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dapat menunjukkan apakah variabel bebas secara simultan yang terdapat pada model penelitian dapat mempengaruhi variabel terikat. Dasar keputusan dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi. Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$, maka secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.8
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.587	2	91.294	4.377	.019 ^b
	Residual	875.991	42	20.857		
	Total	1058.578	44			

Sumber: Data SPSS

Hasil uji hipotesis tersebut terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,019 < 0,05. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hal tersebut berarti budaya dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap intensi *turnover*.

3) Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan yang didapat dari uji t adalah dengan menggunakan nilai signifikansi. Nilai signifikansi harus lebih kecil dari 0,05 artinya variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu intensi *turnover*. Berikut hasil uji secara parsial (uji t).

Tabel 4.9
Hasil Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.889	8.906		5.377	.000
	Budaya_Organisasi	-.549	.186	-.449	-2.947	.005
	Gaya_Kepemimpinan	.199	.143	.212	1.389	.172

Sumber: Data SPSS

4) Uji Hipotesis 1 (H₁)

Pengujian hipotesis pertama pada Tabel 4.9 diketahui bahwa budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,549. Nilai signifikansi sebesar 0,005 (sig < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut artinya variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*.

5) Uji Hipotesis 2 (H₂)

Pengujian hipotesis kedua pada Tabel 4.9 diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,199. Nilai

signifikansi sebesar 0,172 (sig >0,05). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Intensi *Turnover* Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis H₁ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara budaya organisasi terhadap intensi *turnover* karyawan di UD Indigo Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan tingkat *turnover* karyawan dapat dipicu apabila pembagian tugas yang dilimpahkan perusahaan tidak sesuai dengan keahlian karyawannya. Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah akan tetap bertahan atau memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Karyawan akan cenderung memiliki sifat untuk bertahan atau keputusan untuk meninggalkan perusahaan akan menurun ketika karyawan merasa puas dengan budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan, sehingga karyawan akan memberikan balasan positif. Penerapan budaya organisasi secara baik dapat membuat karyawan untuk bekerja sama secara maksimal, hal tersebut dikarenakan budaya organisasi merupakan kesadaran dari setiap individu dalam menyadari apa yang harus dilaksanakan untuk tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan dan bukan semata-mata merupakan sebuah aturan yang harus dijalani, sehingga intensi *turnover* karyawan dapat berkurang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Intensi *Turnover* Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis H₂ menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap intensi *turnover* karyawan di UD Indigo Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang

diterapkan oleh pimpinan perusahaan di UD Indigo Sejahtera tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan maupun keluar dari perusahaan tersebut. Segala tindakan yang dilakukan oleh karyawan dipicu dari adanya komitmen kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Komitmen yang tinggi dari karyawan perusahaan dapat tercermin dari keinginannya untuk tetap bertahan dan berada di perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut tidak akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan apabila karyawan telah mempunyai komitmen yang kuat dalam bekerja keras dan bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan menerima pekerjaan yang telah diberikan dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan tersebut meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan yang diinginkan. Karyawan akan lebih mengutamakan adanya pembagian kerja yang jelas dan optimal serta terdapat arahan bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan harus diselesaikan sehingga setiap karyawan sadar dengan tugasnya masing-masing sehingga dapat terwujud sosok pemimpin dan karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap intensi *turnover* karyawan UD Indigo Sejahtera, dapat ditarik kesimpulan yaitu budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* karyawan UD Indigo Sejahtera,

sehingga dapat diartikan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka dapat menurunkan intensi *turnover* karyawan. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan UD Indigo Sejahtera, sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan bukan merupakan faktor karyawan dalam melakukan *turnover*.

Saran

a. Bagi Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil kuesioner terhadap karyawan UD Indigo Sejahtera tersebut diperoleh data bahwa perusahaan telah memiliki budaya organisasi yang sesuai dengan harapan dari para karyawan, namun dari sisi lain karyawan juga memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan tersebut terjadi jika fasilitas, gaji, maupun pekerjaan yang dilakukan dirasakan kurang memuaskan. Perusahaan perlu lebih memperhatikan kebutuhan karyawan misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang telah berprestasi dan menunjukkan kinerja yang memuaskan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada variabel gaya kepemimpinan dapat lebih dikhususkan lagi dalam memilih jenis gaya kepemimpinan yang terdapat di suatu perusahaan. Jenis gaya kepemimpinan yang dapat digunakan antara lain yaitu gaya instruktif, gaya konsultatif, gaya partisipatif, dan gaya delegatif. Hal tersebut bertujuan agar penggunaan gaya kepemimpinan dapat lebih terwakili.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, Budiharjo. 2003. Peranan Budaya Perusahaan: Suatu Pendekatan Sistematis dalam Mengelola Perusahaan. *Jurnal Manajemen Prasetya Mulya*, Vol.8(14).
- Astuti, Widya. 2008. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai Dinas Tata Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol.8(2):73-82.
- Dwiningtyas. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV Aneka Ilmu Semarang. *Skripsi*. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Iskandar, Syarief, Sri Marhanah & AH Galih Kusumah. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Department of Front Office di Hotel Ibis Bandung Trans Studio. *Jurnal Manajemen Resort dan Leisure*, Vol.12(2).
- Listiyana, Fifien Dhesta. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Daerah. *Naskah Publikasi*.
- Malik, Alfian. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *Jurnal Psikologi*. Vol.2(1): 65-75.
- Nasution, Wendi Amsuri. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Karyawan pada Call Center Telkomsel di Medan. *Jurnal Mandiri*, Vol.3(1):1-11.
- Novalia, Ni Kadek & Made Subudi. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada CV. Gita Karya Persada Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4(12): 4219-4244
- Safi'i, Siti Zulaiha. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama. *Jurnal EMBA*, Vol.3(1): 642-652.
- Satyawati, Ni Made & I Wayan Suartana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi*, Vol.6(1):7-32.
- Sholeha, Euis & Suzy. 1996. Kepemimpinan yang Efektif, Tinjauan dan Implementasinya bagi Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal Gema Stikubank*. Hal:45-56.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.7(1):22-47.

- Tumbelaka, Steven, Taher Alhabsji & Umar Nimran. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.03(1).
- Wahyuni, Sri, Yulvi Zaika & Ruslin Anwar. 2014. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, Vol.8(2).
- Waspodo, Agung AWS dan Lussy Minadaniati. 2015. Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Pada PT Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3 (1); pp: 1-16.
- .