



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 12975-12788

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap *Turnover Intention*

Muhammad Angga Abdulah^{1✉}, Yuan Badrianto²

Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email: anggaabdulah12@mhs.pelitabangsa.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *Turnover Intention* yaitu Tindakan sukarela atau tidak disengaja meninggalkan dan memasuki sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang dapat dikendalikan dan tidak dapat dikendalikan. Pergantian karyawan yang disengaja dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan, karena biaya yang terkait dengan perekrutan, pelatihan dan pengembangan dan mempertahankan karyawan baru harus dikembalikan.. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap *Turnover Intention*, penelitian ini dilakukan pada PT WHAIN yang bergerak dalam bidang Metal Stamping Part. dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Bagian Operator yang berjumlah 142 orang, pengambilan sampel menggunakan metode Sloving dengan hasil sebanyak 105 Responden metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas , Analisa Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformatif Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover intention*. Artinya semakin meningkatnya Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Karyawan maka tingkat *Turnover intention* di Perusahaan akan menurun.

Kata Kunci: *Budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transformatif*

Abstract

The background of this research is Turnover Intention, namely voluntary or involuntary actions to leave and enter human resources in an organization, which can be controlled and which cannot be controlled. Employee turnover has the potential to have a negative impact on company performance, because the costs associated with empowering, training and developing and retaining new employees must be returned. This study aims to analyze Organizational Culture, Organizational Commitment and Transformational Leadership Style on Turnover Intention, this research was conducted PT WHAIN which is engaged in Metal Stamping Part. in this study the population was all employees of the Operators Section, totaling 142 people, sampling using the Sloving method with a result of 105 respondents. Classics, and Hypothesis Testing. The results showed that Organizational Culture, Organizational Commitment, and Transformational Leadership Style had a Positive and Significant Influence on Turnover intention. This means that the more Organizational Culture, Organizational Commitment, and Transformational Leadership Style towards Employees increase, the level of Turnover intention in the Company will decrease.

Keyword: *Organizational culture, organizational commitment, transformational leadership style*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan aset perkembangan Organisasi berharga dikarena dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan suatu bisnis. Manusia atau SDM berfungsi untuk menciptakan nilai dan bertindak sebagai penanggung jawab seluruh kegiatan Operasional perusahaan; teknologi tidak dapat sepenuhnya menempatkan kembali posisi manusia Safarida & Siregar, (2020) Akibatnya keberadaan sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan harus dihargai dan dijaga agar dapat meningkatkan produktivitas dan menumbuhkan loyalitas karyawan. Jika perusahaan terus mengabaikan kebutuhan karyawan, maka akan berdampak negatif bagi perusahaan, seperti pergantian atau pergantian karyawan. Menurut Satwari et al., (2016) Turnover Intention adalah Tindakan sukarela atau tidak disengaja meninggalkan dan memasuki sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang dapat dikendalikan dan tidak dapat dikendalikan. Pergantian karyawan yang disengaja dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan, karena biaya yang terkait dengan perekrutan, pelatihan dan pengembangan dan mempertahankan karyawan baru harus dikembalikan.. Demikian juga menurut Nasution, (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention sehingga perusahaan dapat lebih efektif dan efesien dalam pengembangan organisasinya.

Budaya Organisasi merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis yang diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungan (Wibowo et al., 2019). Budaya Organisasi menjadi penyebab *turnover* karena karyawan tidak merasakan kecocokan dengan budaya dan lingkungan yang ada pada organisasi tersebut yang dapat menyebabkan tidak maksimalnya dalam bekerja dan menimbulkan rasa ingin meninggalkan organisasi untuk mendapatkan yang sesuai dengan keinginannya. Budaya Organisasi harus dibentuk, diterapkan, dan dikembangkan karena budaya organisasi merupakan pembentukan sifat, pola perilaku, dan nilai-nilai yang harus dipelajari, yang dimiliki semua anggota organisasi, dan diwariskan turun temurun dengan generasi berikutnya bukan terciptanya dengan sendirinya, melainkan dibentuk terlebih dahulu. Demikian juga menurut Permata Sari et al., (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Budaya Organisasi dapat meningkatkan stabilitas, kemajuan, dan kesiapan organisasi untuk tujuan strategis. Persaingan industri konstruksi yang ketat juga menunjukkan adanya banyak kontraktor. Oleh karena itu, kontraktor bisnis harus terus meningkatkan kualitas produk dan kinerja karyawan melalui peningkatan manajemen Sumber daya manusia agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenis (Satwari et al 2016) demikian juga Menurut Robbins & Stephen P, (1994) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai sistem makna yang dimiliki oleh anggota organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Atas dasar itu, terbukti bahwa budaya organisasi ini yaitu sebagai identitas yang membedakannya dari organisasi lain dan berperan penting dalam proses manajemen. Anggota organisasi memiliki kebiasaan atau sistem berbagi makna yang membedakannya dari sistem lain. Istilah "budaya organisasi" mengacu pada seperangkat karakteristik mendasar yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Menurut Satwari et al., (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. dengan adanya komitmen yang tinggi didalam perusahaan, maka hal tersebut akan mampu menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Sedangkan Komitmen Organisasi menurut Kasmir, (2016) menyatakan bahwa kepatuhan seseorang terhadap perkataan, tindakan, peraturan ataupun kebijakan perusahaan, dan seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan bersungguh – sungguh dalam bekerja. Demikian juga menurut Seplifriskila Tampubolon et al., (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen Organisasi termasuk kategori rendah

dan *turnover intention* termasuk kategori rendah. berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

Gaya kepemimpinan Transformasional (Leadership Style) seorang pemimpin akan berdampak signifikan terhadap seberapa baik kinerja karyawan kepada bawahannya selama dia bekerja di perusahaannya. Demikian juga menurut Nugroho, (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yaitu jenis perilaku atasan yang dirancang untuk mempengaruhi bawahan agar dapat memaksimalkan kinerja dan pencapaian organisasi diperusahaannya. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan untuk karyawannya berdasarkan keadaan. Jika kepemimpinan di perusahaan diterapkan dengan benar dan terarah kepada karyawannya, sehingga akan menghasilkan proses organisasi yang lebih baik untuk mencapai tujuan bersama dan peningkatan kinerja yang baik kepada anggotanya. Jika gaya kepemimpinan yang kurang ideal dan tidak tepat, mungkin sulit untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dan karena itu penulis memutuskan untuk mengembangkan kepemimpinan transformasional sebagai salah satu variable penelitian.

Gaya kepemimpinan transformasional ini, seperti yang dijelaskan oleh Roberts (2017), menekankan pada keinginan, kebutuhan, dan peluang untuk pertumbuhan pribadi setiap pengikut. Mereka mampu membangkitkan organisasi serta memotivasi pengikut untuk berusaha dalam pencapaian kesuksesan atau keberhasilan organisasinya dengan mengubah kesadaran pengikut bahwa mereka akan membantu masalah dengan melihat masalah lama dengan cara baru. Gaya kepemimpinan transformasional perusahaan, kurangnya budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan, pemimpin yang buruk, kesulitan menyesuaikan karyawan baru dan gaji tidak memuaskan semuanya dapat berkeinginan niat untuk pergi dari organisasinya (*Turnover Intention*). Demikian juga menurut penelitian terdahulu Bagaskoro et al., (2022) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional adalah di antara banyak faktor yang menciptakan niat *Turnover Intention*, dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya *Turnover Intention* diantaranya meliputi Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai faktor yang mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* pada karyawan, akibatnya ini menjadi tantangan yang dihadapi dalam fenomena organisasi di perusahaan, karena karyawan adalah aset perusahaan yang sangat berharga untuk memajukan bisnisnya, apabila setiap

tahun karyawan meningkat untuk meninggalkan perusahaannya dan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaannya pada dasarnya perusahaan akan merugi besar, Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga kualitas karyawan agar proses kerja tetap berjalan lancar, dan selalu memperhatikan Budaya Organisasi dalam pekerjaannya sehingga karyawan tersebut tetap bertahan di pekerjaannya dan tidak memiliki keinginannya untuk keluar dari pekerjaannya, jika terdapat karyawan yang keluar/resign harus ada yang menggantikan tempatnya dan perusahaan pun jika harus merecrutmen calon karyawan yang berpengalaman dan perusahaan harus mengeluarkan biaya yang besar untuk proses recruitment tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel variabel yang akan di teliti, yaitu analisis variabel Budaya Organisasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Whain yang berjumlah 142 orang. Sampel berjumlah 105 orang karyawan yang diambil secara acak (Random Sampling), namun sebelumnya jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan metode slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara, studi kepustakaan, riset internet, dan kuesioner. Sebelum melakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan beberapa tahapan teknik pengolahan data yang terdiri dari editing, coding, scoring, dan tabulation.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji hipotesis yang terdiri dari uji T (uji parsial) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen dalam menerangkan variasi variabel dependen, koefisien determinasi (R^2) untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y, serta analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai indikator. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikoliniertitas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Uji Validitas	Uji Reliabilitas
Budaya organisasi	Valid	Reliabel
Komitmen organisasi	Valid	Reliabel
Gaya kepemimpinan transformasi	Valid	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	Valid	Reliabel

Berdasarkan kriteria perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukan bahwa r hitung > r tabel yaitu untuk $df = 103$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,1918 pada keempat variabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), gaya kepemimpinan transformasi (X3), *turnover intention* (X4) yang digunakan dalam penelitian ini berada dalam kategori valid.

Perhitungan selanjutnya yaitu uji reliabilitas diperoleh hasil Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih dari batas Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,60. Maka dengan hasil tersebut variabel variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), gaya kepemimpinan transformasi (X3), *turnover intention* (X4) dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.33592365
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.081
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.005
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.005
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.003
	Upper Bound	.007

Uji statistik yang digunakan adalah statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Pengujian normal yang dilakukan ini yaitu melihat nilai signifikansi apabila lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 5%, maka menunjukan distribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan *Asymptotic Significance (2 – tailed)* sebesar

0,05 atau $0,05 > 0,05$, yang berarti bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

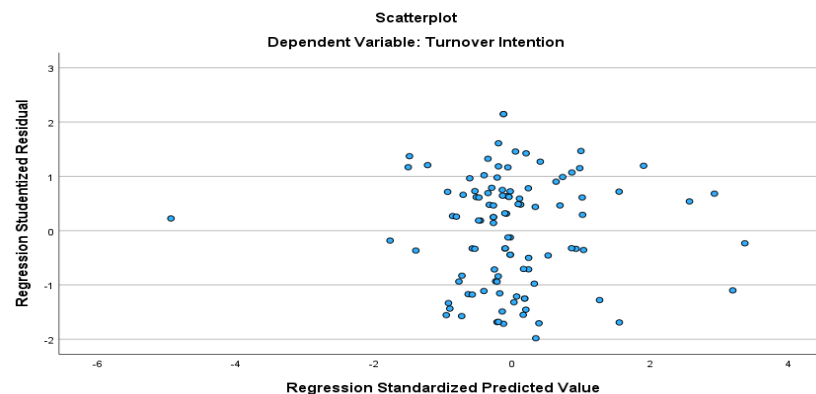
Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.927	.687		2.804	.006					
	budaya organisasi	.227	.065	.309	3.464	.001	.959	.326	.077	.162	9.151
	komitmen organisasi	.341	.060	.364	5.728	.000	.949	.495	.127	.122	8.168
	gaya kepemimpinan transformasional	.374	.090	.324	4.130	.000	.952	.380	.092	.180	9.452

a. Dependent Variable: turnover intention

Gambar 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , yang berarti model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas, yang berarti asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yaitu menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 26. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.927	.687		2.804	.006
	budaya organisasi	.227	.065	.309	3.464	.001
	komitmen organisasi	.341	.060	.364	5.728	.000
	gaya kepemimpinan transformasional	.374	.090	.324	4.130	.000

a. Dependent Variable: turnover intention

Gambar 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Gambar 4. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 1,927 + 0,227 + 0,341 + 0,374$$

Persamaan regresi Linier tersebut diartikan sebagai berikut :

- Nilai Konstan (a), nilai konstanta (a) sebesar 1,927 tidak diinterpretasikan karena angka terkecil dalam skala likert adalah 1.
- Koefisien Variabel X1, artinya Jika Budaya Organisasi (X1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,227 atau 22,7% . Dalam hal ini kenaikan Budaya organisasi (X1) akan mengurangi terjadi *turnover intention* (Y).
- Koefisien Variabel X2, merupakan nilai koefisien regresi variabel Komitemen Organisasi (X2) terhadap variable *turnover intention* (Y) artinya jika Komitemen Organisasi (X2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,341 atau 34,1%. Dalam hal ini keenaikan Komitmen Organisasi (X2) akan mengurangi terjadinya *turnover intention* (Y).
- Koefisien Variabel X3, merupakan nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap variabel *turnover intention* (Y) artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) mengalami kenaikan, maka *turnover intention* (Y) juga akan mengalami penurunaan sebesar 0,374 atau 37,4%. dalam hal ini kenaikan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) akan mengurangi terjadi *turnover intention* (Y).

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.927	.687		2.804	.006
	budaya organisasi	.227	.065	.309	3.464	.001
	komitmen organisasi	.341	.060	.364	5.728	.000
	gaya kepemimpinan transformasional	.374	.090	.324	4.130	.000

a. Dependent Variable: turnover invention

Gambar 5. Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis uji t variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel budaya organisasi dapat diperoleh thitung = 3,464 dengan nilai signifikansi 0,001 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05, karena T hitung > T table (3,464 > 1,983) maka H1 diterima dan Ho1 ditolak, Artinya bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh Positif terhadap *Turnover Intention*. Nilai T hitung positif, artinya semakin meningkat Budaya Organisasi pada karyawan maka semakin berkurang pula tingkat *turnover intention* yang terjadi.

Pengujian hipotesis uji t variabel Komitmen Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel komitmen organisasi dapat diperoleh T hitung = 5,728 dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05, karena T hitung > T table (5,728 > 1,983) maka H2 diterima dan Ho2 ditolak, Artinya bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh Positif terhadap *Turnover Intention*. Nilai T hitung positif, artinya semakin meningkat komitmen organisasi pada karyawan maka semakin berkurang pula *turnover intention* yang terjadi.

Pengujian hipotesis uji t variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat diperoleh T hitung = 4,130 dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05, karena T hitung > T table (4,130 > 1.983), maka H3 diterima dan Ho3 ditolak artinya bahwa Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh Positif terhadap *Turnover Intention* yang terjadi. Nilai T hitung positif, artinya semakin meningkat Gaya Kepemimpinan Transformasional pada karyawan maka semakin berkurang pula *turnover intention* yang terjadi.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.950	.949	1.455

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, budaya organisasi

Gambar 6. Hasil Koefisien Determinasi

Dapat dilihat pada Tabel 4.15 bahwa R sebesar 0,975 dan R Square (R^2) sebesar 0,949. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh budaya organisasi, Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan koefisiensi determinasi sebesar 94,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah sebesar 94,9% sedangkan 5,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan valid. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,908 maka dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha variabel pelatihan kerja lebih besar dari 0,60.

Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan hasil R square sebesar 0,942 yang berarti 94,9% variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dan sisanya 5,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian pada uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel Budaya Organisasi lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,001 maka dapat dikatakan variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sriwahyuningsih (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan valid. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel Komitmen Organisasi mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,945 maka dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha variabel pelatihan kerja lebih besar dari 0,60.

Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan hasil R square sebesar 0,942 yang berarti 94,9% variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dan sisanya 5,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian pada uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel pelatihan kerja lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,000 maka dapat dikatakan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Viniartha Seplifriskila, Tampubolon, Ella Jauvani (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan valid. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,841 maka dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha variabel pelatihan kerja lebih besar dari 0,60.

Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan hasil R square sebesar 0,942 yang berarti 94,9% variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dan sisanya 5,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian pada uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,000 maka dapat dikatakan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara

parsial terhadap variabel *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Komang Sri Astuti Dewi, I Gusti Ayu Manuati Dewi (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

SIMPULAN

Dari hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun kesimpulan hasil pengujian hipotesis yaitu: (1) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan PT. Whain. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis Budaya Organisasi menunjukkan nilai thitung sebesar 0,001 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. WHAIN. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, karena Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. WHAIN. (2) Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan PT. Whain. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis Komitmen Organisasi menunjukkan nilai thitung sebesar 0,000 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. WHAIN. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis Kedua (H2) diterima, karena Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. WHAIN. (3) Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan PT. Whain. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis Gaya Kepemimpinan Transformasional menunjukkan nilai thitung sebesar 0,000 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. WHAIN. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ketiga (H3) diterima, karena Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. WHAIN.

DAFTAR PUSTAKA

Bagaskoro, V., manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Upaya Mengurangi

- Turnover Intention Melalui Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Effort To Slowen Turnover Intention Through Transformational Leadership, Job Satisfaction And Organizational Commitment Oleh. *Upaya Mengurangi Turnover Jurnal EMBA, 10(1)*, 1104–1114.
- Erlik, Sri Rochani Mulyani, Widjadjanti Utomo, Vip Paramarta. (2023). *Analisis Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Turn Over Intention Karyawan*. Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen, Volume 1 No. 2 Februari 2023
- Ghozali, & Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Lako, & Andreas. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Amara Books.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(3)*, 407–428.
- Nugroho, A. S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Lampung.
- Permata Sari, D., Rizki Mulyani, S., & Syahrullah Eka Jaya, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Suka Fajar Solok. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, 8(1)*, 117–123.
- Robbins, S. P. (2014). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT. Index.
- Robbins SP, & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, & Stephen P. (1994). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi, Alih Bahasa Jusuf Udaya*. Arcan.
- Safarida, N., & Siregar, S. (2020). Manusia sebagai Aset atau Biaya? Pengungkapan Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 15(2)*.
- Satwari, T., Musadieg, M., & Afrianty, T. (2016). Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention (Survei pada karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 40(2)*.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.

Alfabeta.

Wahyuni, D., & Ikhwan, K. (2022). Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues (Marginal) Volume 1 Issue 4 (2022) Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues | Marginal <https://Ojs.Transpublika.Com/Index.Php/Marginal/> Literature Study Of Factors Affecting Employee Turnover Intentions In Indonesia. *Literature Study Of Factors Affecting Employee Turnover Intentions In Indonesia* , 1(4). <https://ojs.transpublika.com/index.php/MARGINAL/>