

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN KOPERASI KREDIT SERVIAM PENFUI KUPANG

*The Influence of Organizational Culture on Employee Turnover
Intention at Serviam Credit Union Kupang*

Hendrik F. Y. Mae^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}
^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden: ^{a)} aldodethan5@icloud.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,
^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan budaya organisasi dan *turnover intention* karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu cara pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 27. Uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berada pada kriteria penilaian sangat tinggi dan variabel *turnover intention* berada pada kriteria penilaian sangat rendah. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang relatif kuat.

Kata Kunci : Budaya, Organisasi, *Turnover*, *Intention*

PENDAHULUAN

Departemen sumber daya manusia dapat diidentifikasi sebagai pemeran utama dalam mengelola aspek-aspek terkait tenaga kerja. Fokus utama melibatkan pengelolaan kebijakan, program, dan praktik-praktik terkait pengelolaan sumber daya manusia. Mulai dari proses perekrutan hingga pengembangan karyawan, dari manajemen pelatihan hingga perencanaan kompensasi, departemen SDM berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu sekaligus mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat ahli Gary Dessler (2017), yang menyatakan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang terkait dengan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemecatan sumber daya manusia agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Turnover intention atau niat untuk keluar merupakan suatu masalah yang signifikan bagi organisasi atau perusahaan. Keinginan keluar menjadi masalah bagi organisasi atau perusahaan dalam berbagai aspek dengan berbagai jenis dan cakupan dari adanya organisasi yang ada (Foon & Chee-Leong, 2010:57). Kepergian karyawan berpengalaman dan berbakat

dapat menyebabkan organisasi kehilangan pengetahuan dan keterampilan yang berharga. Jika kepergian karyawan sering terjadi, itu bisa menciptakan ketidakstabilan dan mempengaruhi kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

Pandangan karyawan terhadap organisasi tidak terlepas dari aspek budaya organisasi yang akan mempengaruhi adanya norma dan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan di dalam organisasi. Dalam organisasi sekarang ini, karyawan membutuhkan pengertian yang baik dari adanya budaya yang berbeda dimana mereka akan berpotensi berinteraksi dengan berbagai orang dengan latar budaya berbeda dalam suatu organisasi. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki pengertian akan lingkungan dan budaya yang baik di organisasi akan sangat membantu dalam organisasi (Safari, 2013:203).

Asnawi (dalam Dewi, 2002) menyatakan bahwa budaya organisasi yang ada seringkali tidak menguntungkan bagi pihak karyawan. Sebagai contoh pimpinan yang memberikan pekerjaan yang berlebihan pada karyawan, pemimpin yang tidak pernah memikirkan perkembangan karir karyawan. Pemimpin yang kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan seringkali membuat karyawan tidak puas dengan budaya organisasi yang diterapkan sehingga memicu berbagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*. Namun di sisi lain budaya organisasi berperan sebagai indera yang membantu perusahaan dalam melakukan integrasi internal, karena melalui nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang dianut bersama, seluruh elemen organisasi dapat bergerak secara selaras.

Koperasi Kredit Serviam kantor cabang Penfui memiliki puluhan karyawan, yang terbagi dalam tugas dan fungsinya masing-masing. Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Koperasi Kredit Serviam melihat dan menyadari akan betapa pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang adalah aset dalam organisasi, namun disisi lain Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi kendala dalam organisasi ketika tidak diperhatikan dengan baik.

Berdasarkan data observasi, diketahui bahwa *Turnover* karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang tertinggi terjadi pada tahun 2020, sedangkan terendah terjadi pada tahun 2022. *Turnover* karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang dari tahun 2020 hingga 2022 mengalami penurunan, namun kemudian terjadi kenaikan *turnover* karyawan pada tahun berikutnya yaitu pada tahun 2023 dan 2024. Jika tingkat *turnover* lebih dari 10% pertahun maka tingkat *turnover* perusahaan tersebut dinyatakan tinggi. (Sakinah, 2008). Rata-rata persentase *turnover* karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang, selama 5 tahun terakhir adalah 10,7%.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

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. karyawan dapat merasa tertarik atau termotivasi untuk mencari peluang baru di luar organisasi saat ini, namun belum mengambil langkah konkret untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika dan motivasi di balik keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan organisasi. Sedangkan Rivai (2009) mengartikan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Rivai, melalui pandangannya terhadap *turnover*, memberikan

penekanan pada aspek sukarela dan proaktif dari keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

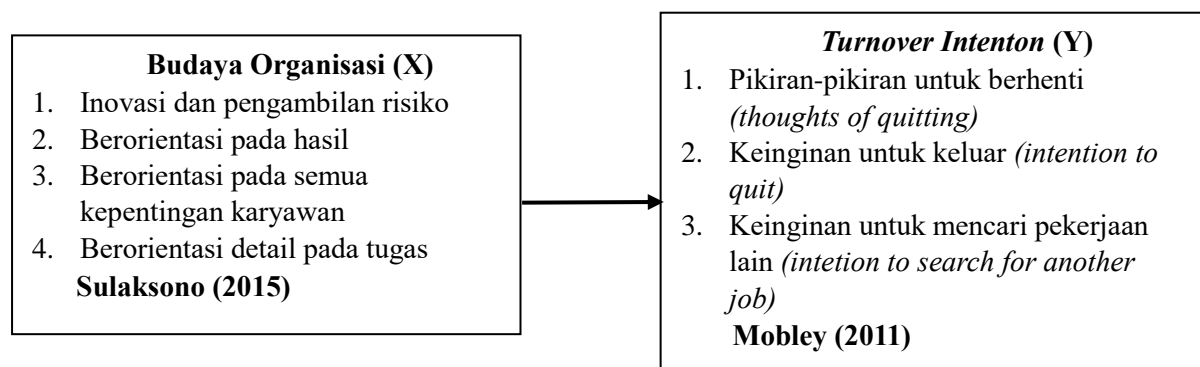
Indikator-indikator *turnover intention* yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *turnover intention* karyawan. Mobley (2011) mengemukakan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* karyawan sebagai berikut:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*). Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
2. Keinginan untuk keluar (*intention to quit*). Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*). Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2019:1) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Budaya organisasi menurut Budiono (2016) adalah nilai bersama yang diyakini oleh anggota organisasi, didalamnya terdapat inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah organisasi, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi. Menurut Sulaksono (2015: 14) Indikator budaya organisasi adalah, inovasi dan pengambilan risiko, berorientasi pada hasil, berorientasi pada semua kepentingan karyawan, dan berorientasi detail pada tugas.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada penelitian ini jumlah responden yang digunakan sebanyak 30 orang, dengan $\alpha = 0,05$, didasarkan oleh nilai df (*degree of freedom*) dengan rumus $N-2$ maka $df = 30-2 = 28$ maka R-Tabel 28 dengan $\alpha = 0,05$ adalah 0,306. Hasil uji validitas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	Correlations Pearson (R- Hitung)	R-Tabel ($\alpha=0.05$) DF=28	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0,515	$\geq 0,306$	Valid
	2	0,558	$\geq 0,306$	Valid
	3	0,831	$\geq 0,306$	Valid
	4	0,708	$\geq 0,306$	Valid
	5	0,760	$\geq 0,306$	Valid
	6	0,715	$\geq 0,306$	Valid
	7	0,563	$\geq 0,306$	Valid
	8	0,522	$\geq 0,306$	Valid
Turnover Intention	1	0,787	$\geq 0,306$	Valid
	2	0,822	$\geq 0,306$	Valid
	3	0,875	$\geq 0,306$	Valid
	4	0,829	$\geq 0,306$	Valid
	5	0,824	$\geq 0,306$	Valid
	6	0,637	$\geq 0,306$	Valid

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah menggunakan IBM SPSS version 27)

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan menunjukkan nilai hasil perhitungan R-Hitung, lebih besar dari pada R-Tabel yang didasari oleh nilai DF (*Degree of Freedom*) sehingga instrumen tersebut, baik Budaya Organisasi(X) maupun Turnover Intention(Y) dinyatakan VALID.

Uji Reliabilitas

Semua instrument dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien keandalan $\geq 0,60$. Berikut adalah tabel hasil uji reabilitas.

Tabel 2.
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,797	$> 0,60$	Reliabel
Y	0,869	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah menggunakan IBM SPSS Version 27)

Berdasarkan data dalam Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai koefisien keandalan pada variabel Budaya Organisasi(X) serta Turnover Intention(Y) berturut-turut adalah 0,797 dan 0,869 yang mana menunjukkan angka lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel *turnover intention* (Y). Adapun hasil analisis dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil Analisis Linear Sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	25.238	2.524		9.997
	Budaya Organisasi	-.468	.074	-.765	-6.291

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah menggunakan IBM SPSS version 27)

Berdasarkan *output* SPSS di atas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 25,238 - 0,468X$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna, nilai konstanta (α) sebesar 25,238, bermakna apabila budaya organisasi (X) sama dengan nol, maka *turnover intention* (Y) sebesar 25,238 satuan, kemudian nilai koefisien regresi (β) sebesar -0,468, bermakna apabila budaya organisasi meningkat satu (1) satuan, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,468 satuan.

Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tipe variabel independen secara sendiri terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini hipotesis nol (H_0) adalah budaya organisasi tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang.

Berdasarkan *output* SPSS pada analisis regresi linear sederhana maka didapatkan perbandingan bahwa t hitung (-6,291) > t tabel (-1,701) dan signifikansi (0,001) < α (0,05). Karena nilai t hitung > t tabel dan signifikansi < α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang.

Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen (X) menerangkan variabel dependen (Y).

Tabel 4.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.571	1.362

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah menggunakan IBM SPSS version 27)

Berdasarkan *output* SPSS di atas, maka hasil analisis determinasi R^2 sebesar 0,586 atau 58,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable independen (budaya organisasi) terhadap variable dependen (*turnover intention*) sebesar 58,6% dan sisanya 41,4% dipengaruhi variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis determinasi (R^2) berpengaruh relatif kuat karena jika koefisien determinasi mendekati satu (1) maka berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah relatif kuat.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel budaya organisasi (X), dengan nilai capaiannya berada pada kategori sangat tinggi. Capaian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada sangat kuat. Pemahaman yang tepat akan karakteristik budaya organisasi yang mencakup filosofi, nilai, norma, aturan, nilai dominan serta iklim organisasi (Luthans, 1998), dapat mendukung keberlangsungan organisasi. Kemudian berdasarkan hasil deskriptif variabel *turnover intention* (Y), dengan kategori capaian yang sangat rendah, menunjukkan niat untuk berhenti dan berpindah pekerjaan atau bahkan pikiran untuk keluar dari organisasi sangat jarang terlintas di dalam benak karyawan. Artinya bahwa karyawan sudah nyaman dalam bekerja, sehingga tidak ada niat untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang. Penghayatan dan penerapan budaya organisasi yang tepat akan menurunkan *turnover intention*, hal ini didukung oleh pendapat Ridlo (2012), budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang, memiliki tingkat penghayatan serta penerapan budaya organisasi yang sangat baik, sehingga dengan kondisi tersebut para karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Menurut Ridlo (2012) dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu, kondisi tersebut sangat sesuai dengan harapan pihak manajemen Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang yang berupaya untuk mempertahankan sumber daya manusia di dalam organisasi, serta membangun budaya yang kuat. Penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian

yang dilakukan oleh Musa dan Tawe (2023), Smirnova, et al (2017), Alyani (2020) dan Putra et al (2023) dimana budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan pula bahwa kemampuan variabel budaya organisasi dalam memengaruhi *turnover intention* relatif kuat, akan tetapi kontribusi budaya organisasi tidak bersifat mutlak (100%). Dengan demikian masih terdapat faktor lain di luar budaya organisasi yang turut memengaruhi *turnover intention*. Secara teoritis faktor-faktor yang dimaksud meliputi usia atau lama bekerja, tingkat pendidikan serta kepuasan kerja (Ridlo, 2012), namun diperlukan riset lebih lanjut guna pembuktiannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu, hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel budaya organisasi (X), berada pada kategori penilaian sangat tinggi, sedangkan variabel *turnover intention* berada pada kategori penilaian sangat rendah, kemudian berdasarkan hasil uji hipotesis, membuktikan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh negatif serta signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang ada maka semakin rendah *turnover intention* demikian pula sebaliknya.

Saran

Bagi Pihak Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang diharapkan dapat mempertahankan budaya organisasi yang telah ada karena penerapan budaya organisasi yang kuat dan konsisten tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, tetapi juga mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hal ini berdampak langsung pada penurunan *turnover* atau keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Lebih dari itu, budaya organisasi yang positif juga dapat memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap visi dan misi koperasi, serta menjadi daya tarik dalam mempertahankan dan merekrut sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas di masa depan. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi harus menjadi bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia di Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *turnover intention* dan melihat serta mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti usia, lama bekerja, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alyani, K., (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Niat Berpindah Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1268-1282.
- Budiono, R. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Study pada Pt.Duta service semarang. *Jurnal Stie Semarang*, 8(1), 2252–2826.

- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Dewi, L.C. (2002). Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Budaya Organisasi dengan Stres Kerja karyawan. Skripsi. Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.
- Foon, Y. S., & Chee-Leong, L. (2010). An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57–64.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prehallindo.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior* (Eight Edit). New York: McGraw Hill.
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Musa, C. I., Tawe, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar. *Sinomika Journal*, 6(1), 1651-1660.
- Putra, I. G. N. A., Mahayasa, I. G. A., Oktarini, L. N. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar – Bali). *Implementasi Manajemn & Kewirausahaan*, 3(2), 16-28.
- Ridlo, I. A. 2012. *Turn Over Karyawan Kajian Literatur*. Surabaya: Public Health Movement.
- Safari, A. (2013). The Study of the Effects of Cultural Intelligence on Service Staff's Professional Commitment. *International Journal of Academic Research in Progressive Education Adn Development*, 2(2), 194–205.
- Sakinah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Pres.
- Smirnova, A., Dewi, I. G. A. M. & Putra, M. S., (2017). Pengaruh Dimensi Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Ekspatriat Pada Hotel Bintang Lima di Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 417-444.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-6. Bandung. Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Penerbit: Deepublish. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.