
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN
PADA PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK**

Oleh:

Deiby Ingrid Tiwa*

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

delbyingrittiwa2001@gmail.com

Noviansyah**

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

noviansyahrais95@gmail.com

ABSTRACT

The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of the analysis with the t-test, it shows that Organizational Culture (X1), Leadership Style (X2) and Work Stress (X3) have a significant effect on Employee Turnover Intention (Y) at PT Semen Baturaja (Persero) Tbk, obtained tcount Organizational Culture (X1) is 4.341 with a table of 2.00958 because tcount > ttable is 4.341 > 2.00958 then H0 is rejected and Ha is accepted, meaning that there is a significant influence between Organizational Culture and Turnover Intention, tcount Leadership Style (X2) of 2.283 with a t table of 2.00958 because tcount > ttable is 2.283 > 2.00958 then H0 is rejected and Ha is accepted, meaning that there is a significant influence between Leadership Style and Turnover Intention, tcount Job Stress (X3) of 2.295 with t table of 2.00958 because tcount > ttable namely 2.295 > 2.00958 then H0 is rejected and Ha is accepted, meaning that there is a significant influence between Job Stress and Employee Turnover Intention at PT Semen Baturaja (Persero) Tbk

Keywords: *Organizational Culture, Leadership Style, Job Stress and Turnover Intention*

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus

mampu memberikan perhatian yang khusus pada sumber daya manusia dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan sudah seharusnya memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan, jangan memandang manusia sebagai unsur yang memberikan kontribusi pada perusahaan, tetapi perusahaan juga harus mampu memberikan motivasi agar dapat memberikan

kontribusi terbaiknya terutama dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Menurut Yuniarsih, dkk (2016:1) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (dikutip di Kartono, 2017:43) *turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun secara tidak sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang produksi semen di wilayah Sumatera bagian Selatan. Selain pabrik utama di Baturaja, perusahaan ini juga memiliki fasilitas penggilingan dan pengantongan semen di Palembang dan Panjang. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, perusahaan ini pun memiliki kantor perwakilan di Jakarta. Kapasitas produksi 1,250

juta ton per tahun dan Semen Baturaja selalu berusaha untuk menjaga kontinuitas dan stabilitas pasokan semen dalam negeri khususnya di Sumatera Bagian Selatan, karena PT Semen Baturaja merupakan produsen semen tunggal untuk wilayah Sumatera bagian Selatan.

Menurut Luthans (dikutip di Afandi, 2018:97) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi yang dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Berdasarkan survey awal, peneliti menemukan beberapa masalah pada PT. Semen Baturaja tentang budaya organisasi yang berhubungan dengan *turnover intention* karyawan pada bagian *Human Resources Operational*.

Peneliti menyebutkan bahwa masih ditemui beberapa karyawan

kurang kesadaran diri dalam menaati aturan-aturan yang berlaku PT. Semen Baturaja. Kemudian dalam hal kecocokan, terdapat beberapa karyawan yang kurang menunjukkan kerjasama yang baik antar sesama karyawan. Serta tentang sikap adaptif yang dimana ketidakmampuan karyawan ketika sedang bekerja dalam tim yang beragam dan menangani konflik, perbedaan ide, serta dinamika lainnya.

Menurut Kartono (dikutip di Afandi, 2018:107) dalam gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran yang mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Sementara itu, peneliti menemukan beberapa masalah di PT. Semen Baturaja yang berhubungan dengan *turnover intention* karyawan pada bagian *Human Resources Operational*. Dalam hal gaya

kepemimpinan jika diukur dengan indikator yaitu hubungan antara pimpinan dengan bawahan, dimana hubungan antara atasan dengan bawahan sudah terjalin dengan baik namun para karyawan tidak berani untuk menyampaikan saran atau masukan yang selama ini mereka rasakan tetapi para karyawan masih tetap hormat kepada pemimpin mereka. Kemudian pada hal struktur tugas yaitu karyawan yang memiliki tugas lain dan dilakukan didalam jam kerja. kerja dibagian *Coorporate Social Responcibility (CSR)* namun masih bekerja di Rumah BUMN.

Menurut Mangkunegara (2015:157) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *Simpton*, antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak dapat rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat.

Sementara itu, peneliti juga menemukan beberapa masalah pada PT. Semen Baturaja yang berhubungan dengan *turnover intention* karyawan dalam hal stres

kerja yang berhubungan penyebab stres kerja yaitu penyebab fisik yaitu seperti kebisingan yang terus-menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak karyawan misalnya bising dari suara pabrik yang terdengar hingga kedalam ruang kerja. Kemudian beban kerja yang dapat menjadi sumber stres dimana terdapat beban kerja secara kuantitatif yaitu beban kerja berlebih baik secara mental maupun fisik, misalnya beban kerja yang menimbulkan reaksi positif apabila pekerjaan tersebut dapat selesai dengan tepat waktu namun dapat juga menimbulkan reaksi negatif jika mepet deadline sehingga mengganggu kesehatan karena stress. Kemudian dalam sifat pekerjaan, dimana kondisi atau sifat dari pekerjaan yang berbeda dapat menyebabkan perbedaan tingkat stress kerja. Misalnya, stress kerja yang tidak sama antara pegawai bagian Teknik dengan karyawan bagian Non Teknik. Selanjutnya, dalam hal kebebasan yang dimana kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Diakarenakan sebagian karyawan dengan adanya

kebebasan justru merasakan ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam hal bertindak serta melakukan pekerjaan dengan konsisten dan jelas. Sementara dalam hal kesulitan, terdapat kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah seperti konflik dalam keluarga yang dapat mempengaruhi prestasi seorang karyawan dan hal-hal seperti ini dapat menjadi sumber stres bagi seseorang karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas tentang *turnover intention* pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Fenomena tersebut didasari oleh faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Atas dasar tersebut, maka judul yang diambil dari penelitian ini Adalah “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk”.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian

ini adalah: “Apakah Ada Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk, baik secara parsial maupun simultan?”.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Baik Secara Parsial Maupun Simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, pengorganisasian dan masyarakat menurut Rachmawati, (dikutip di

dalam Afandi, 2020:3). Sedangkan Menurut Yuniarsih, dkk (2016:1) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

2.2 Budaya Organisasi

Menurut Moehariono (dikutip di Afandi, 2018:97) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:99) budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis.

2.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Harras dkk, (2020:296) kepemimpinan seorang pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya hal

tersebut merupakan tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.4 Stres Kerja

Menurut Harras dkk, (2020: 331) banyak tugas, kurang istirahat, tuntutan tinggi, laporan mendesak sering melahirkan anomali dalam berperilaku, yang terkadang mengakibatkan gesekan atau konflik. Pada titik tersebut, sering kali psikologi pegawai terganggu, pegawai tidak lagi seimbang dalam hal emosional, sulit berpikir jernih, sehingga beban mental bertambah, dan pada saat daya fisik melemah, keteguhan hati memudar, serta lelah berpikir akan melahirkan

kegundahan, kekacauan berpikir, dan itu disebut stres.

2.5 Turnover Intention

Menurut Mobley dalam Halimah dkk (2016) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya yang sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Variabel yang diteliti meliputi Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada perusahaan tersebut.

3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Menurut Hantanto (2020:104) suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item Total Correlation*.

3.1.2 Uji Reabilitas

Menurut Hantanto (2020:114) uji reabilitas (*reability*) adalah pengujian yang menunjukkan apakah suatu instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya untuk mengungkap informasi di lapangan sebagai alat pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Menurut Duli (2019:114) uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual

yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Duli (2019:120) uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel terikatnya menjadi terganggu. Pada penelitian ini, alat statistik yang digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah dengan *variance inflation factor* (VIF), korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat *eigenvalues* dan *condition index* (CI).

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli (2019:122) uji heteroskedastisitas adalah untuk

melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual.

3.2.4 Uji Autokorelasi

Menurut Hantono (2020:60) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Uji autokorelasi hanya dipakai untuk data *time series* (data yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu) seperti data laporan keuangan. Dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena uji autokorelasi hanya dilakukan pada data *time series* (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Duli (2019:171) analisis regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu bergantung pada variabel lain. Secara umum, dapat dinyatakan pula apabila ingin mengetahui pengaruh satu variabel X atau lebih terhadap variabel Y digunakan analisis regresi linear ganda.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Pengujian Parsial (Uji t)

Menurut Hantanto (2019:85) uji t bertujuan untuk apakah variabel bebas atau variabel independen secara parsial dari masing-masing variabel bebas (variabel X) berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel Y).

3.4.2 Pengujian Simultan (Uji f)

Menurut Hantanto (2021:90) uji f dalam analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan signifikansi keseluruhan model regresi berganda. Dengan kata lain uji ini dapat dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel

idependen Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen *Turnover Intention*.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen menggunakan koefisien determinasi (K_d) dengan rumus menurut Sugiyono (2020: 257) sebagai berikut : $K_d = r^2 \times 100\%$.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Realiabilitas

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan table hasil analisis diperoleh bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner memiliki nilai lebih dari 0,2732 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian dikatakan valid.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan seluruh variabel penelitian memiliki nilai

$Alpha Chronbach > 0,60$ bahwa seluruh variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		53
Normal Parameter $s_{a,b}$	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12076904
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.046
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan gambar output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

4.2.2 Hasil Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,734	,467	
	Budaya Organisasi	4,341	,000	4,601
	Gaya Kepemimpinan	2,383	,021	4,674
	Stres Kerja	2,295	,026	1,725

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel yaitu Budaya Organisasi (X1) yaitu sebesar 4,601, Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 4,674 kemudian Stres Kerja (X3) sebesar 1,725 dan nilai *Tolerance* variabel yaitu Budaya Organisasi (X1) yaitu sebesar 0,217, Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,214 kemudian Stres Kerja (X3) sebesar 0,580.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel bebas dalam regresi.

4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t
1 (Constant)	1,316	,983		1,339
Budaya Organisasi	-,011	,069	-,047	-,154
Gaya Kepemimpinan	,016	,072	,066	,215
Stres Kerja	,006	,024	,047	,252

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan gambar 5.2 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,879 > 0,05, kemudian pada variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,830 > 0,05 dan variabel stress kerja yaitu sebesar 0,802 > 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05.

4.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,248	1,701		,734	,467
	Budaya Organisasi	,519	,119	,528	4,341	,000
	Gaya Kepemimpinan	,299	,125	,292	2,383	,021
	Stres Kerja	,097	,042	,171	2,295	,026

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

$$Y=1.248+0.519X_1+0.299X_2+0.097X_3$$

Persamaan regresi ini dapat

diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai koefisien konstanta (a) bernilai positif 1.248, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dengan konstanta dan Stres Kerja (X3) tidak ada atau bernilai nol maka *Turnover Intention* (Y) sebesar 1.248.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0.519, koefisien tersebut bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara variabel bebas dengan variabel terikat *turnover intention*, sehingga jika budaya organisasi meningkat maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0.519 dengan asumsi tingkat gaya kepemimpinan dan stress kerja tidak berubah atau tetap.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.299, koefisien tersebut bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara variabel bebas dengan variabel terikat *turnover intention*, sehingga jika gaya kepemimpinan meningkat maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0.299 dengan asumsi tingkat budaya organisasi dan stress kerja tidak berubah atau tetap.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.299, koefisien tersebut bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara variabel bebas dengan variabel terikat *turnover*

intention, sehingga jika gaya kepemimpinan meningkat maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0.299 dengan asumsi tingkat budaya organisasi dan stress kerja tidak berubah atau tetap.

- e. Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0.097, koefisien tersebut bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara variabel bebas dengan variabel terikat *turnover intention*, sehingga jika gaya kepemimpinan meningkat maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0.097 dengan asumsi tingkat budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak berubah atau tetap.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Hasil Uji-t (Pengujian Secara Individu/Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,248	1,701		,734	,467
	Budaya Organisasi	,519	,119	,528	4,341	,000

Gaya Kepemimpinan	,299	,125	,292	2,383	,021
Stres Kerja	,097	,042	,171	2,295	,026

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 5.5 diperoleh koefisien t-hitung variabel Budaya Organisasi sebesar 4,341 pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,283, dan variabel Stres Kerja sebesar 2,295. Kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n - k - 1 = 53 - 3 - 1 = 49 = 2,00958$

4.4.2 hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1248,023	3	416,008	87,158	,000 ^b
	Residual	233,878	49	4,773		
	Total	1481,901	52			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan pada tabel 5.6 atau F tes, didapatkan F_{hitung} sebesar 87.158. hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , didapatkan F_{tabel} sebagai berikut ($df1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan ($df2 = n - k - 1 = 53 - 3 - 1 = 49$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha =$

5% didapat F_{tabel} 3.18. Jadi F_{hitung} 87.158 $>F_{tabel}$ 3.18 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk.

4.5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 ^a	,842	,833	2,18473
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.842. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk sebesar 84,2% sedangkan sisanya 15,8%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik yaitu:

1. Secara parsial Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.
2. Secara simultan didapatkan hasil bahwa ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan Stres Kerja (X_3) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk
3. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.833. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk sebesar 80%

sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kepemimpinan dan beban kerja.

4. Pada hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel yang lebih besar mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) adalah variabel budaya organisasi (X1) yaitu sebesar 4.341 yang artinya variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi tinggi dari variabel bebas gaya kepemimpinan (X2) dan stress kerja (X3).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk agar kedepannya lebih memperhatikan tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja karyawan yang diterapkan di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk agar

kekuatan sikap adaptif, hubungan atasan dan bawahan serta beban kerja pada diri karyawan dapat dikelola dengan benar agar kinerja karyawan semakin lebih baik.

2. PT Semen Baturaja (Persero) Tbk untuk lebih memperhatikan budaya organisasi yang terjadi dalam lingkungan kerja karyawan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan didalam organisasi selama ini yang telah membuat karyawan stres berlebih dalam bekerja sehingga menjadi pemicu adanya *turnover intention* karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti ulang dengan menambahkan variabel independen yang lain seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, p. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Nusa Media Yogyakarta.

- Harras, H. dkk, (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Umpam Press.
- Hasibunan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2020). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi Dan Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hantono, (2020) *Metodologi Penelitian Skripsi Dengan Aplikasi SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Gusmanto, D. Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan berpindah kerja (Turnover Intention) Pada Karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar. *Jom Fekon*, 4 (17): 209-220.
- Johartono, & Retnaningtyas, W. Analisa pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan kantor pajak di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, 3 (13): 2-13.
- Erwin, R. Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention di PT Harapan Solusi Utama. *Journal Of Economics and Business UBS*, 11(21): 1-9.
- Halimah, N.T., Azis F, & Maria, M. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelalel Supermarket. (Studi Kasus Pada Gelalel Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2 (16):
- Safi'I, S. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitemen Organisasi Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama. Tbk Manado. *Jurnal EMBA*, 3 (15): 642-654.