

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* PADA KARYAWAN PT WAHANA
PRESTASI LOGISTIK DI KABUPATEN
KARANGANYAR**

Susilowati¹⁾, Suryati²⁾

¹⁾²⁾Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: msusiwaty@gmail.com¹⁾, suryati_se@yahoo.co.id²⁾

Abstract

The research aimed to determine the effect of organizational culture, work stress, and leadership style on employee turnover intention at PT Wahana Prestasi Logistik Karanganyar, partially or simultaneously. The study was quantitative research. The sampling technique used saturated sampling. The population was all logistics employees of PT Wahana Prestasi of Karanganyar Regency. The sample employed 82 respondents. The analysis technique utilized the research instrument test, the classical assumption test, the f-test, the t-test, and the coefficient of determination. The results of the study presented that organizational culture affected employee turnover intention at PT Wahana Prestasi Logistik of Karanganyar Regency, work stress influenced employees turnover intention at PT Wahana Prestasi Logistik of Karanganyar Regency, leadership style impacted employee turnover intention at PT Wahana Prestasi Logistik of Karanganyar Regency. Simultaneously, organizational culture, work stress, and leadership style affected employee turnover intention at PT Wahana Prestasi Logistik of Karanganyar Regency.

Keywords: organizational culture, work stress, leadership style, turnover intention.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang ingin berkembang harus memperhatikan faktor sumber daya yang dimilikinya, diantaranya adalah faktor sumber daya manusia karena sumber daya manusia ini sebagai pengelola sistem. Oleh karena itu pemanfaatan sumber daya manusia harus diperlakukan dengan baik agar dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien. Pentingnya sumber daya manusia di dalam perusahaan, menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia sebaik mungkin. semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia sebagai bagian dari input serta proses yang digabungkan dengan faktor lain akan saling berpengaruh.

Dalam Dunia kerja *turnover intention* sudah tidak asing lagi tentunya. Turnover merupakan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley dalam Sari, 2014 : 9). Hal ini berarti *turnover intention* merupakan salah satu tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk hal-hal yang dapat terjadi disuatu perusahaan.

Salah satu perusahaan yang mengalami banyak terjadinya *turnover intention* adalah PT Wahana Prestasi Logistik. PT Wahana Prestasi Logistik adalah perusahaan yang bergerak di bidang logistik, yang berlokasi di Jetak, Bolon, Kecamatan Colomadu,

Kabupaten Karanganyar. PT Wahana Prestasi Logistik mengalami penurunan karyawan yang signifikan.

PT Wahana Prestasi Logistik mengalami penurunan karyawan yang signifikan, dapat dilihat dari tabel karyawan yang keluar di PT Wahana Logistik sebagai berikut:

Tabel 1. Data Karyawan yang keluar PT Wahana Prestasi Logistik Karanganyar
Periode April 2022 s/d September 2022

Bulan	Jumlah Karyawan
April 2022	121
Mei 2022	100
Juni 2022	92
Juli 2022	95
Agut 2022	80
Sept 2022	80
Okt 2022	84

Sumber: HRD PT Wahana Prestasi Logistik, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak bekerja secara tetap atau keluar masuk. Fenomena di PT Wahana Prestasi Logistik berdasarkan data di atas jumlah karyawan terus mengalami penurunan dalam satu tahun

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi masing-masing, budaya organisasi dibuat untuk membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya. Budaya organisasi adalah sebuah sistem bersama yang meliputi keyakinan, nilai-nilai dan perilaku kelompok yang memiliki perbedaan dengan organisasi lain. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya (Darto 2016:79). Pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus dan I Gusti Ayu M D (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat dibutuhkan agar membedakan suatu organisasi satu dengan yang lain. Hal ini beda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Ayu Wulansari, Teman Koesmono, Marlina Junaedi (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Berdasarkan data diatas maka peneliti bermaksud untuk meneliti budaya organisasi karena adanya perbedaan pendapat dari jurnal Ida Bagus dan I Gusti Ayu M D (2019) dan jurnal Yuliana Ayu Wulansari, Teman Koesmono, Marlina Junaedi (2017).

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan atau respon secara fisik maupun mental seseorang terhadap lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengancam dirinya dan mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi fisik seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2015:232) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.” Pendapat tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Soelton (2018) yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, sedangkan penelitian Yuliana Ayu Wulansari, Teman Koesmono, Marlina Junaedi (2017) menyatakan bahwa Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan data diatas maka peneliti bermaksud untuk meneliti pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

karena adanya perbedaan pendapat dari jurnal Muhammad Soelton (2018) dan jurnal Yuliana Ayu Wulansari, Teman Koesmono, Marlina Junaedi (2017)

Memimpin suatu instansi pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai 2018:42).

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dalam suatu instansi akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan semangat, sebaliknya apabila gaya kepemimpinan dalam suatu instansi itu bermasalah akan memicu terjadinya *turnover intention* dalam instansi/perusahaan tersebut. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian Ida Bagus Gede, 2019 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Jefri Anderson (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan jurnal Ida Bagus Gede, (2019) dan jurnal Jefri Anderson (2017) adanya kesamaan hasil penelitian maka peneliti bermaksud untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*.

Banyak sekali hal-hal yang menyebabkan *turnover intention*/pengunduran diri salah satunya adalah budaya organisasi, stres kerja dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan hasil dari reseach gap dan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Wahana Prestasi Logistik Di Kabupaten Karanganyar”.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar?
4. Apakah budaya organisasi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar; Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar; untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar; dan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi (Rasion, 2017:22). Umumnya *turnover intention* dilakukan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sari (2019:9)

menyatakan *turnover intention* merupakan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri, sedangkan menurut Rivai (2018:238) *turnover intention* merupakan suatu keinginan untuk berhenti dalam pekerjaannya secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik menurut pilihannya sendiri.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah rangkaian sistem prinsip yang diakui bersama dan diaplikasikan oleh seluruh elemen organisasi. Hal ini menjadi pembeda antara organisasi satu dengan lainnya. Menurut Darto (2016:79) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem bersama yang meliputi keyakinan, nilai-nilai dan perilaku kelompok yang memiliki perbedaan dengan organisasi lain. Menurut Rivai dan Mulyadi (2018, 374) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang dijadikan pedoman sehari-hari serta membuat keputusan untuk mengarahkan karyawan mencapai tujuan organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan atau respon secara fisik maupun mental seseorang terhadap lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengancam dirinya dan mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi fisik seseorang (Wulandari, 2017:960). Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, gelisah dan perasaan emosional yang menghambat kinerja seseorang (Almasitoh, 2017:70). Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkum tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stres kerja menjadi nervous. Oleh karena itu, penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan dan pemimpin harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna menyatukan tujuan organisasi dengan karyawan demi mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Muhammad Rivai, 2018:42). Menurut Thoah, (2019:22) bahwa gaya kepemimpinan merupakan kebiasaan berperilaku yang digunakan seseorang untuk mengatur seseorang lainnya atau bawahannya. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Penelitian Terdahulu

Muhammad Andi dan Muhammad Arif (2019) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, stres kerja dan Leader Style terhadap *turnover intention* pada account

officer di Bank Syariah di Kota Medan”. Penelitian ini bertujuan mengetahui peran turnover intention dalam upaya meningkatkan karyawan yang loyalitas. populasi pada penelitian ini seluruh karyawan di Bank Syariah Kota Medan cabang Padang Bulan, dengan sampel sebanyak 40 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian kepuasan kerja, leader style dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun secara simultan . Perbedaan dengan penelitian penulis dengan jurnal ini adalah di bagian objek penelitiannya, dimana penelitian dilakukan di account officer di Bank Syariah di Kota Medan, sedangkan penelitian sekarang di PT Wahana Prestasi Logistik di Karanganyar dan penelitian sekarang adalah tidak ada variabel kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian penulis dengan jurnal ini adalah sama membahas leader style dan stres kerja.

Nico, Aris dan Lenny N (2018) dengan judul “*The Effect of Organizational Culture & Job Satisfaction On Turn Over Intention, (Study Case At PT SAS Kreasindo Utama)*”. Penelitian ini bertujuan mengetahui peran *turnover intention* dalam upaya meningkatkan karyawan yang loyalitas. populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT SAS divisi marketing dengan sampel sebanyak 35 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil Penelitian adalah Organizational Culture has a negative and significant effect on turn over intention Job Satisfaction has a negative and significant effect on turn over intention baik secara parsial maupun secara simultan. Perbedaan dengan penelitian penulis dengan jurnal ini adalah di bagian objek penelitiannya dimana jurnal penelitian ini dilakukan di PT SAS Kreasindo Utama, sedangkan penelitian sekarang di PT Wahana Prestasi Logistik di Karanganyar, selain itu penelitian sekarang tidak ada variabel job satisfaction. Persamaan dengan penelitian penulis dengan jurnal ini adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi

Ni Nyoman Yani Sri Lestari, dan Ni Wayan Mujiati (2018) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Gatot Subroto”. tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di BRI. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bank BRI cabang gatot subroto dengan sampel sebanyak 65 karyawan. Menggunakan Uji analisis linear berganda uji F, uji t Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil Penelitian stres kerja komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun secara simultan. Perbedaan dengan penelitian penulis dengan jurnal ini adalah di bagian objek penelitiannya dimana penelitian dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Gatot Subroto sedangkan penelitian sekarang di PT Wahana Prestasi Logistik di Karanganyar dan penelitian sekarang tidak ada variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian penulis dengan jurnal ini adalah sama membahas stres kerja.

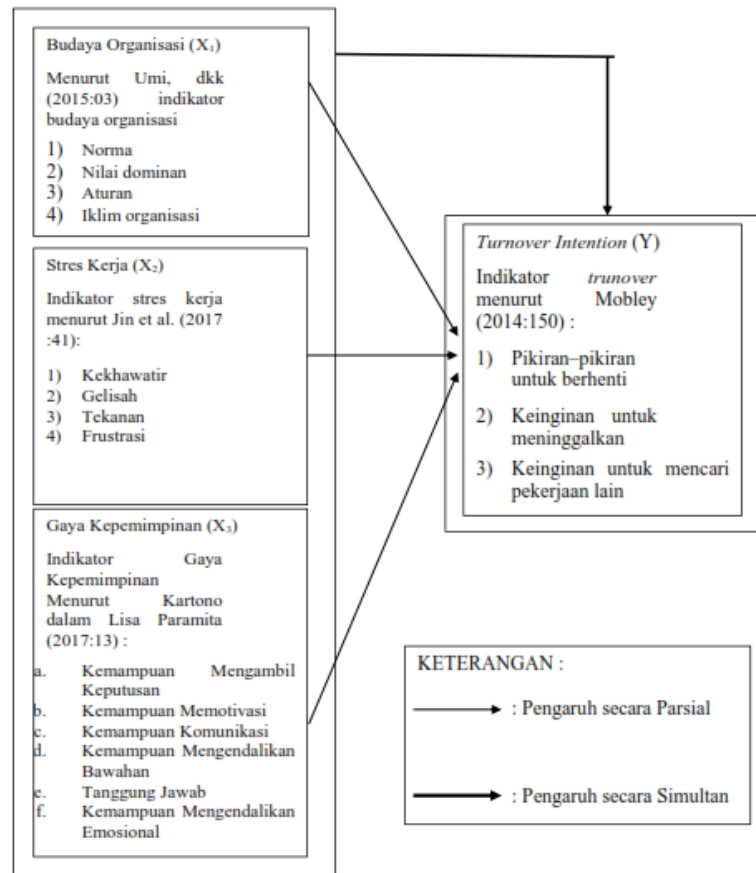
I Gede Diatmika Paripurna, I Wayan Gede Supartha, Made Subudi (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada PT Agung Automall Kuta”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Populasi penelitian ini 134 karyawan dengan sampel 100 karyawan. Menggunakan uji analisis regresi sederhana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* secara parsial. Perbedaan dengan penelitian penulis dengan jurnal ini adalah di bagian objek penelitiannya dimana penelitian dilakukan di PT Agung Automall Kuta sedangkan

penelitian sekarang di PT Wahana Prestasi Logistik di Karanganyar. Persamaan dengan penelitian penulis dengan jurnal ini adalah sama membahas gaya kepemimpinan

Hendra (2019), dengan judul “Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT KJM di Semarang”. tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT KJM di Semarang. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT KJM di Semarang dengan sampel sebanyak 40 karyawan. Menggunakan Uji analisis linear berganda uji F, uji t. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun secara simultan. Perbedaan dengan penelitian penulis dengan jurnal ini adalah di bagian objek penelitiannya dimana penelitian dilakukan di PT KJM di Semarang sedangkan penelitian sekarang di PT Wahana Prestasi Logistik di Karanganyar. Persamaan dengan penelitian penulis dengan jurnal ini adalah sama membahas budaya organisasi dan stres kerja.

Graha (2018), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan CV Soerya Global di Samarinda”. tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada CV Soerya Global di Samarinda. Populasi pada penelitian ini adalah 50 karyawan dengan sampel sebanyak 50 karyawan. Menggunakan Uji analisis linear berganda uji F, uji t. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun secara simultan. Perbedaan dengan penelitian penulis dengan jurnal ini adalah di bagian objek penelitiannya dimana penelitian dilakukan di CV Soerya Global di Samarinda sedangkan penelitian sekarang di PT Wahana Prestasi Logistik di Karanganyar. Persamaan dengan penelitian penulis dengan jurnal ini adalah sama membahas gaya kepemimpinan dan stres kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Gambar 1 menunjukkan pengaruh variabel-variabel bebas (Budaya organisasi, Stres kerja dan Gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1: Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar
2. H2 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar
3. H3 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar
4. H4: Diduga budaya organisasi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:8). Jenis

penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu pengamatan langsung pada objek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi, stres kerja dan gaya kepemimpinan dengan variabel terikat yaitu *turnover intention* PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wahana Prestasi Logistik yang berjumlah 84 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 reponden yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah sebuah sistem bersama yang meliputi keyakinan, nilai-nilai dan perilaku kelompok yang memiliki perbedaan dengan organisasi lain (Darto, 2016:79). Budaya organisasi merupakan suatu tujuan bersama yang harus diikuti oleh setiap karyawan PT Wahana Prestasi Logistik. Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur:

- a. Norma
- b. Nilai dominan
- c. Aturan
- d. Iklim organisasi

2. Stres Kerja (X2)

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan atau respon secara fisik maupun mental seseorang terhadap lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengancam dirinya dan mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi fisik seseorang (Wulandari, 2017:960). Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan yang dialami karyawan PT Wahana Prestasi Logistik dalam menghadapi pekerjaan. Indikator stres kerja menurut Jin et al. (2017:41):

- a. Kekhawatiran
- b. Gelisah
- c. Tekanan
- d. Frustrasi

3. Gaya kepemimpinan (X3)

Menurut Thoha, (2019:22) bahwa gaya kepemimpinan merupakan kebiasaan berperilaku yang digunakan seseorang untuk mengatur seseorang lainnya atau bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para karyawan PT Wahana Prestasi Logistik Kabupaten Karanganyar dalam menghadapi masalah. Indikator gaya kepemimpinan Menurut Lisa Paramita (2017:13):

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan
- b. Kemampuan Memotivasi
- c. Kemampuan Komunikasi
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- e. Tanggung Jawab
- f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

4. *Turnover Intention* (Y)

Sari (2019:9) menyatakan *turnover intention* merupakan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. *Turnover Intention* merupakan suatu keinginan seorang karyawan PT Wahana Prestasi Logistik untuk berhenti, pindah atau keluar dari tempat kerja dengan keinginan sendiri untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Indikator *turnover Intention* menurut Mobley (2014:150):

- a. Pikiran – pikiran untuk berhenti
- b. Keinginan untuk meninggalkan
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sugiyono (2019: 135) mengemukakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisoner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung. Datanya berupa daftar pertanyaan yang terperinci dan lengkap dalam satuan daftar pertanyaan agar responden mengisi atau menjawab sendiri pertanyaan itu. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada responden berupa kuesioner tertutup, karena dalam penelitian ini setiap pertanyaan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden. Jawaban setiap indikator instrumen yang menggunakan skala likert.

Teknik analisis data merupakan suatu proses mengolah data menjadi informasi baru. Proses ini dilakukan bertujuan agar karakteristik data menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna sebagai solusi bagi suatu permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan penelitian menurut Ghozali (2018:159). Uji Asumsi Klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji Regresi linier berganda menurut Sugiyono (2019:277) adalah sebagai berikut: “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Regresi linier berganda digunakan apabila variabel bebas lebih dari satu dan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam analisa ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis antara lain uji F, Uji t dan uji Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t-hitung	Sig.
Konstanta	35,204	5,723	0,000
Budaya Organisasi (X ₁)	0,293	1,490	0,000
Stres Kerja (X ₂)	0,192	2,341	0,001
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,263	2,832	0,000

F-Hitung = 55.210
 Adjust R² = 0,800

Sumber : Olah data, 2023

Hasil olah data menunjukkan Persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 35,204 + 0,293 X_1 + 0,192 X_2 + 0,263 X_3 + e$$

Uji pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,490 dengan nilai (0,000) < 0,05 yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan positif untuk menurunkan turnover intention. Uji pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,341 dengan nilai (0,001) < 0,05 yang berarti stres kerja berpengaruh signifikan positif untuk

menurunkan *turnover intention*. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,832 dengan nilai $(0,000) < 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif untuk menurunkan *turnover intention*. Hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 55.210 dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi (X_1), stres kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) dapat ditarik kesimpulan model regresi linear berganda yang digunakan sudah tepat (fit). Hasil perhitungan diperoleh nilai Adjusted R^2 Square = 0,800 diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi (X_1), stres kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) dan *turnover intention* (Y). mempunyai pengaruh yang nyata sebesar 80%.

Pembahasan

Hasil analisis uji validitas memperoleh p-value senilai 0,000 sehingga setiap item dinyatakan valid, untuk uji hasil reliabilitasnya memperoleh cronbach alpha senilai 0,882 sehingga setiap item dinyatakan reliabel. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial ini menunjukkan bahwa budaya organisasi diperoleh dari nilai t hitung sebesar 1,490 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama: “Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar.”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan yaitu teori manajemen sumber daya manusia dimana dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal seperti halnya adanya budaya organisasi. Implikasi dalam penelitian ini yaitu dengan adanya Budaya Organisasi yang baik akan membawa kemajuan bagi organisasi/perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan perusahaan. Oleh karena itu perlu diterapkan dengan baik agar tercipta Budaya Organisasi yang baik pula, sehingga akan menurunkan *turnover intention* di perusahaan. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus dan I Gusti Ayu M D (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil analisis uji validitas memperoleh p-value senilai 0,000 sehingga setiap item dinyatakan valid, untuk uji hasil reliabilitasnya memperoleh cronbach alpha senilai 0,929 sehingga setiap item dinyatakan reliabel. Dari hasil pengujian Hipotesis secara parsial ini menunjukkan bahwa stres kerja diperoleh dari nilai t hitung sebesar 2,341 dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kedua : “Diduga stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan yaitu teori manajemen sumber daya manusia dimana dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal seperti halnya menurunkan stress kerja. Implikasi dalam penelitian ini yaitu hendaknya perusahaan tidak memberikan tekanan kepada karyawan, jika karyawan bekerja dibawah tekanan akan mengakibatkan penurunan kinerja. Sebaliknya apabila karyawan tidak bekerja dalam tekanan stres kerja, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkatkan kemajuan bagi organisasi/perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Soelton (2018) yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil analisis uji validitas memperoleh p-value senilai 0,000 sehingga setiap item dinyatakan valid, untuk uji hasil reliabilitasnya memperoleh cronbach alpha senilai 0,876 sehingga setiap item dinyatakan reliabel. Dari hasil pengujian Hipotesis secara parsial ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan diperoleh dari nilai t hitung sebesar 2,832 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang ketiga : “Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar”, diterima atau terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan yaitu teori manajemen sumber daya manusia dimana dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal seperti halnya gaya kepemimpinan. Implikasi dalam penelitian ini yaitu dengan adanya Gaya Kepemimpinan yang baik akan membawa kemajuan bagi organisasi/perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Jefri Anderson (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 55,210 dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$, maka diperoleh budaya organisasi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang keempat : “Diduga budaya organisasi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar”, diterima atau terbukti kebenarannya. Hal ini selaras dengan teori yang digunakan yaitu manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi perilaku seseorang seperti mengurangi adanya *turnover intention* yaitu budaya organisasi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisai berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar
4. Budaya organisasi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang ingin dikemukakan oleh peneliti yaitu bagi PT Wahana Prestasi Logistik untuk menurunkan *turnover intention* maka perlu adanya peningkatan budaya organisasi, mengurangi stres kerja, dan mengubah gaya kepemimpinan dan untuk penelitian selanjutnya, dapat menambahkan variabel mungkin akan memberikan hasil yang lebih baik selain variabel budaya organisasi, stres kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. H. (2017). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial para perawat. *Psikoislamika, Jurnal Psikologi Islami*, 8(10), Hal 63-82
- Darto Sulaksono. (2016). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi

- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit.
- Graha, 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres kerja Terhadap Turnover Intention Pada karyawan CV Soerya Global di Samarinda”. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* Vol 5, Nomor 3.
- Ida Bagus Gede Wirabawa Dhananjaya1, Gusti Ayu Manuati Dewi .2019. “Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 3, 2019: 1346 -1373ISSN:2302-8912 DOI:Https://Doi.Org/10.24843/EJMUNUD.2019.V8.I3.P7
- Jin, et.al. (2017). The Relationships Between Job and Organizational Characteristics and Role and Job Stres Among Chinese Community Correctional Workers. *International Journal of Law, Crime and Justice* 52: Hal 36-46.
- Lisa Paramita.2017. Manajerial Personalia. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mobley 2014, Turnover Karyawan “Kajian Literatur”. Surabaya: PH Movement Publication.
- Mochamad Soelton, Muhammad Atnani.2018.” How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stres on the Turnover Intention Affect University Management”. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* Vol 5, Nomor 3.
- Muhammad Rifa'i dan Muhammad Fadhli.(2015). Manajemen Organisasi. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Rasion, 2017, Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”. Surabaya: PH Movement Publication.
- Rivai.2018. Menajemen Pusat Data: Menajemen Kepemimpinan dan Tim. Universitas Mercu Buana: Jakarta.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- Sari, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: Pustaka. Setia.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Thoha, M. (2019). Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku, cetakan kesembilan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umi, 2015. Budaya Organisasi yang Sehat. Surabaya: CV Permata
- Wulandari, S. (2017). Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi Di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi, *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1 Hal 954–966.
- Yuliana Ayu Wulansari, Teman Koesmono, Marlina Junaedi. 2017. “Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT PJB Servis di Pekan Baru” *E-Jurnal Manajaemen Ekonomi* Vol.8, No.9.