

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar

The Effect of Organizational Culture on Turnover Intention at Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar

* Chalid Imran Musa¹, Amiruddin Tawe²

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

*imranmusa@unm.ac.id

Abstract

The purpose of the study was to determine the effect of the influence of organisational culture on turnover intention at Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar. The population in this study were all employees of Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar. sampling in this study was carried out using the census technique so that 83 respondents were sampled. The type of research used is quantitative. The data used is primary data obtained by distributing questionnaires to employees. The data analysis method uses simple linear regression.

The results of the study that organisational commitment partially has a significant effect on turnover intention. This is evidenced by organisational culture (X) showing a tcount value of 3.711. In addition, the significance value (Sig.) is 0.003. This result shows that the tcount value is greater than the ttable value ($3.462 > 1.98932$) and the significance value is less than 0.05 ($0.001 < 0.05$). The Adjusted R square result is 0.526, which indicates that 52.6% of the variability of turnover intention can be explained by the aggregate effect of the Organisational Culture variable. The remaining variability of 47.4% is due to other variables not observed within the scope of this study.

Keywords: Organizational culture, Turnover Intention

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar. pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus sehingga didapatkan responden sebanyak 83 orang responden yang dijadikan sampel. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan. Metode analisis data menggunakan regresi linear sederhana.

Hasil dari penelitian bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dibuktikan budaya organisasi (X) menunjukkan nilai thitung sebesar 3,711. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) adalah 0.003. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($3.462 > 1.98932$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$). Hasil Adjusted R square sebesar 0.526, yang menunjukkan bahwa 52.6% dari variabilitas turnover intention dapat dijelaskan oleh pengaruh agregat dari variabel Budaya Organisasi. Dari variabilitas yang tersisa sebanyak 47,4% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati dalam ruang lingkup penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber Daya pada pada perusahaan yakni tenaga kerja merupakan aset organisasi yang paling krusial, karena dapat mempengaruhi alokasi aset lainnya. Sumber daya manusia memiliki dampak langsung pada efektivitas dan produktivitas perusahaan. Inilah yang membuat organisasi benar-benar sadar untuk mengevaluasi investasi karyawan sebagai SDM. Bahwa semakin sulit merekrut orang-orang yang mempunyai komitmen dan kualitas kerja yang baik, terutama untuk keberlangsungan organisasi saat ini dan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, perusahaan harus menekankan mengidentifikasi, melatih, memotivasi, dan mengembangkan sumber daya manusia sesuai yang diinginkan perusahaan, serta melindungi karyawan yang berkualitas.

Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa Laundry dan dry cleaning. Perusahaan ini dimiliki oleh PT Wiroalko Mandiri. Perusahaan ini berlokasi di Kota Makassar dan telah beroperasi selama beberapa tahun. Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar menawarkan berbagai layanan, termasuk pencucian dan pengeringan pakaian, serta dry cleaning untuk pakaian formal dan khusus seperti jas, gaun pengantin, dan baju kebaya. Perusahaan ini juga menerima layanan antar jemput Laundry bagi pelanggan yang membutuhkan. Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar menggunakan teknologi canggih dalam proses pencucian dan pengeringan untuk menjaga kualitas dan kebersihan pakaian pelanggan. Perusahaan ini juga menawarkan jasa perawatan khusus untuk pakaian yang terbuat dari bahan tertentu seperti sutra, wol, dan kulit. Secara keseluruhan, Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar adalah perusahaan jasa Laundry dan dry cleaning yang berfokus pada memberikan layanan berkualitas tinggi dan memuaskan bagi pelanggan mereka.

Demi menjaga agar perusahaan/organisasi terus berjalan dan berkembang perusahaan/organisasi tidak dapat mengabaikan elemen sumber daya manusia. Oleh karena itu dalam mengelola sumberdaya manusia perusahaan harus menyediakan karyawan yang berkualitas dan meminilakan biaya terkait tenaga kerja. Dengan mempertahankan serta mencegah terjadinya turnover intention merupakan langkah yang baik dalam pengelolaan sebuah organisasi dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting. Jika sumber daya manusia memiliki keinginan untuk pindah, maka akan berdampak buruk bagi kinerja organisasi, sekalipun organisasi tersebut memiliki kinerja yang baik (Sinambela, 2021:11). Jika suatu organisasi atau perusahaan memiliki turnover intention yang tinggi, maka akan menjadi masalah di kemudian hari karena perusahaan akan membutuhkan pegawai baru. Salah satu implikasi negatif dari niat berpindah adalah bahwa organisasi akan kekurangan personel yang berpengalaman dan berbakat dalam profesinya, yang akan berdampak negatif pada biaya pelatihan pegawai baru.

Dari segi jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan, kita dapat melihat bahwa trennya menurun dari waktu ke waktu. Pada tahun 2019, perusahaan mengalami kehilangan karyawan yang cukup signifikan, dengan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan sebanyak 29 orang. Namun pada tahun 2020, jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan menurun menjadi 27 orang, dan pada tahun 2021 semakin menurun menjadi hanya 9 orang karyawan. Dari tahun 2022 hingga 2023, jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan tetap stabil di angka 7. Tren ini menunjukkan bahwa perusahaan mungkin telah mengambil langkah-langkah untuk mempertahankan karyawannya atau memperbaiki kondisi kerjanya, yang berdampak pada penurunan perputaran karyawan. Perusahaan harus tetap melakukan evaluasi dan perbaikan untuk menjaga tingkat turnover tetap rendah dan menjaga karyawan yang berkualitas di perusahaan. Hal ini bisa menjadi indikasi adanya masalah pada turnover intention, yaitu keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Pada data berikut ini disajikan data karyawan keluar dari perusahaan:

Tabel 1. Data Jumlah karyawan keluar di Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar

Tahun	Jumlah Karyawan (Desember)	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
2019	112	4	29
2020	91	6	27
2021	87	5	9
2022	88	8	7
2023	89	8	7

Sumber: Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar, 2023

Tingkat turnover yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan, seperti penurunan produktivitas, biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi, serta merusak reputasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan analisis mendalam untuk mengetahui penyebab tingginya tingkat turnover karyawan dan mengambil tindakan untuk mengurangi tingkat turnover tersebut. Dengan mengambil langkah-langkah yang strategis, diharapkan tingkat turnover karyawan pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar dapat ditekan sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas, meningkatkan produktivitas, dan mencapai kesuksesan jangka panjang. Merekrut karyawan dengan proses yang rumit dan mahal serta mengeluarkan biaya untuk pengembangan sumber daya manusia adalah investasi yang sangat besar bagi setiap organisasi. Dalam hal ini, karyawan diharapkan memberikan kinerja yang baik dan inovatif untuk mendukung tugas dan fungsi organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memberikan kontribusi yang berharga akan menjadi nilai tambah

bagi organisasi yang telah menginvestasikan waktu dan biaya untuk merekrut dan mengembangkan mereka.

Untuk mengurangi turnover intention, perusahaan perlu memperhatikan faktor budaya organisasi yang kuat. Pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar menganut Budaya prestasi (achievement culture) adalah jenis budaya organisasi di mana tujuan organisasi diprioritaskan, dan karyawan diberi insentif untuk mencapai tujuan tersebut (Isac et al., 2021:140). Meskipun budaya prestasi memiliki keuntungan dalam mendorong karyawan untuk mencapai hasil dan kinerja yang tinggi, namun juga dapat menimbulkan beberapa permasalahan dalam organisasi. Salah satu masalah di Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar hanya berfokus pada achievement culture saja dan mengabaikan budaya yang lain sehingga menimbulkan permasalahan yaitu karyawan terlalu fokus pada hasil dan target, sehingga mengabaikan aspek-aspek lain seperti etika kerja, kepatuhan pada aturan, dan hubungan antar karyawan. Selanjutnya terutama pada karyawan yang merasa kesulitan mencapai target yang diberikan terlebih jika pada hari-hari ramai dengan pelanggan Laundry. Hal ini dapat berdampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan, serta menurunkan motivasi dan produktivitas mereka dan dikarenakan budaya kinerja yang terlalu fokus pada kinerja individual sehingga mengurangi kerjasama dan kolaborasi antar karyawan, sehingga sulit untuk mencapai tujuan bersama (Amiruddin, 2019:436). Hal ini berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi, serta memperburuk hubungan antar karyawan.

Budaya organisasi dapat membantu mendorong strategi perusahaan, dan juga dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan lingkungan dengan lebih responsif dan efektif. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dapat menjadi kunci dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Sangat penting bagi suatu organisasi untuk membangun budaya organisasi untuk mempertahankan posisinya di pasar. Budaya organisasi harus dikembangkan yang dapat memberikan dukungan kepada suatu organisasi dan membawa perbaikan berkelanjutan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Khalid & Zyllanrova, 2022:77; Sari et al., 2019:118). Akan tetapi dalam penelitian lain menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention (Kalsum et al., 2023:6). Budaya organisasi sangat penting bagi kemajuan suatu organisasi karena berdampak pada turnover intention dan retensinya juga. Jika budaya organisasi fleksibel, itu akan memberikan lingkungan kerja seperti itu kepada karyawan di mana mereka dapat bekerja dengan mudah dan mandiri tanpa merasakan beban apa pun. Setiap organisasi menginginkan komitmen karyawan karena sangat penting untuk sebuah efektivitas organisasi. Jika karyawan memahami budaya organisasi dengan baik sehingga dapat terjadi peningkatan kinerja mereka alasannya adalah bahwa kinerja karyawan adalah basis dari suatu organisasi.

Sebagian besar penelitian telah dilakukan di seluruh dunia yang telah memberikan arti penting yang signifikan bagi budaya organisasi yang berdampak pada komitmen dan turnover intention.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover merujuk pada saat seorang karyawan keluar dari pekerjaannya secara sukarela atau karena alasan lain, sedangkan intention merujuk pada keinginan internal individu untuk melakukan tindakan tertentu. Turnover intention adalah tingkat keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang tidak sehat, kurangnya kesempatan untuk berkembang, dan kurangnya pengakuan dapat mempengaruhi keinginan tersebut (Dessler, 2017:326).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi. Hal ini berkaitan dengan nilai-nilai, keyakinan, norma, etika, dan praktik-praktik yang berkembang dalam sebuah organisasi dan mempengaruhi perilaku dan sikap anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan "kombinasi dari seperangkat nilai-nilai, keyakinan, norma, kebijakan, etika, dan praktik yang berkembang dalam sebuah organisasi dan mempengaruhi perilaku dan sikap anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka (Edison et al., 2017:131; Wibowo, 2017:74).

Budaya organisasi adalah hal yang penting dalam sebuah organisasi dan terkait dengan nilai-nilai, keyakinan, norma, etika, dan praktik-praktik yang ada dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi perilaku dan sikap anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan dan membangun budaya organisasi yang positif dan sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi tersebut. Schein (2019:14) yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai "sebuah pola yang kompleks dari dasar-dasar asumsi, nilai-nilai, keyakinan, norma, dan harapan yang dibangun oleh anggota organisasi dan dibagikan, yang mempengaruhi cara-cara unik dimana orang berinteraksi dalam organisasi tersebut, serta dengan lingkungan luar.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data yang dilakukan menggunakan instrument penelitian, dan dianalisis secara statistik, dengan tujuan untuk

menguji hipotesis yang ada. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (field research), data yang digunakan adalah data angket yang sesuai dengan kajian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar sebanyak 83 orang, karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka seluruh populasi tersebut diambil sebagai sampel. Pada penelitian ini digunakan uji validitas dan realibilitas, selanjutnya digunakan analisis linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independent yaitu Budaya Organisasi (X) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dan melakukan uji hipotesis untuk memperoleh kesimpulan dari penelitian ini dengan cara pengujian secara parsial yakni serta pengujian secara sendiri-sendiri atau simultan yakni uji t.

HASIL PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan dalam metode penelitian kuantitatif untuk menilai keakuratan dan konsistensi data. Aspek-aspek ini dirancang untuk mengevaluasi daftar pertanyaan kuesioner dan menentukan apakah daftar pertanyaan tersebut cocok untuk mengumpulkan data dari responden. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner adalah ukuran yang valid dan dapat diandalkan dari konstruk yang diteliti.

Tabel 2. Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Sig.	Cronbach's alpha	Kesimpulan
Budaya Organisasi	X1	0.585	0.213	0.000	0.688 > 0.600	Valid dan Reliabel
	X2	0.568	0.213	0.000		Valid dan Reliabel
	X3	0.460	0.213	0.000		Valid dan Reliabel
	X4	0.617	0.213	0.000		Valid dan Reliabel
	X5	0.438	0.213	0.000		Valid dan Reliabel
	X6	0.585	0.213	0.000		Valid dan Reliabel
	X7	0.759	0.213	0.000		Valid dan Reliabel
	X8	0.484	0.213	0.000		Valid dan Reliabel
Turnover Intention	Y1	0.479	0.213	0.000	0.613 > 0.600	Valid dan Reliabel
	Y2	0.650	0.213	0.000		Valid dan Reliabel
	Y3	0.523	0.213	0.000		Valid dan Reliabel
	Y4	0.584	0.213	0.000		Valid dan Reliabel
	Y5	0.754	0.213	0.000		Valid dan Reliabel
	Y6	0.491	0.213	0.000		Valid dan Reliabel

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Budaya Organisasi (X) dalam penelitian adalah valid. Kesimpulan ini didasarkan

pada kenyataan bahwa nilai signifikansi (nilai Sig.) untuk semua item pertanyaan memiliki koefisien korelasi (rhitung) di atas 0.213, dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam instrumen dianggap valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas, nilai cronbach's alpha untuk semua variabel melebihi 0.600. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk menilai variabel Budaya Organisasi (X), dan Turnover intention (Y) adalah reliabel dan dapat dianggap sebagai alat ukur yang dapat diandalkan untuk variabel-variabel tersebut.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi adalah metode statistik yang penting yang digunakan untuk mengeksplorasi dan memodelkan keterkaitan antar variabel. Hasil analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.360	.282		15.438	.000
	Budaya Organisasi	-.418	.121	-.393	-3.462	.001

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan analisis yang dilakukan dan disajikan pada Tabel 3, persamaan regresi sederhana untuk penelitian ini direpresentasikan sebagai berikut:

$$Y = 4.360 - 0.418X$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier sederhana tersebut, dapat disimpulkan bahwa: 1) Koefisien konstanta (α) memiliki nilai sebesar 4.360. Koefisien konstanta yang bernilai positif ini menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen, termasuk variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi, dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai estimasi untuk turnover intention adalah sebesar 4.360; 2) Koefisien regresi yang terkait dengan variabel budaya organisasi bernilai negatif atau sebesar -0.418. Koefisien ini menandakan bahwa untuk setiap kenaikan satu satuan budaya organisasi, turnover intention akan menurun sebesar -0.418.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji-t adalah metode statistik yang digunakan dalam analisis regresi linier sederhana untuk mengevaluasi hipotesis. Uji-t digunakan untuk melakukan uji parsial terhadap variabel individual, dengan menggunakan kriteria uji dua arah yang dikenal dengan uji dua sisi (two-tailed test). Uji ini memungkinkan

pemeriksaan signifikansi setiap variabel dalam kaitannya dengan variabel dependen dalam model regresi.

Tabel 4 Uji t

Variabel	thitung	ttabel	Sig.
Budaya organisasi	-3.462	1.988	0.001
Komitmen organisasi	-3.460	1.988	0.001

Sumber: data primer diolah, 2023

Dalam melakukan pengujian hipotesis melalui uji-t, peneliti menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0.05. Adapun parameter diperoleh dengan menggunakan rumus $a = 5\%/2$, sedangkan derajat kebebasan (df) dihitung sebesar $n-k$ ($83-1 = 82$). Dengan menerapkan rumus-rumus tersebut, nilai kritis dari t-tabel ditentukan sebesar 1.98932. Variabel budaya organisasi (X) menunjukkan nilai thitung sebesar 3,711. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) adalah 0.003. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($3.462 > 1.98932$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention.

Uji Koefisien determinasi

Koefisien determinasi memiliki tujuan untuk menilai persentase atau proporsi variasi total dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dalam kasus analisis regresi sederhana, nilai R Square digunakan. Namun, dalam konteks analisis regresi sederhana, digunakan nilai Adjusted R square. Hasil perhitungan koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.537	.526	.21584	2.033
a. Predictors: (Constant) Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Turnover intention					

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Adjusted R square sebesar 0.526, yang menunjukkan bahwa 52.6% dari variabilitas turnover intention dapat dijelaskan oleh pengaruh agregat dari variabel Budaya Organisasi. Dari variabilitas yang tersisa sebanyak 47,4% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati dalam ruang lingkup penelitian ini.

Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar, sehingga berarti H_0 diterima. Hal ini berarti budaya organisasi yang terdapat pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar mampu menurunkan tingkat turnover intention karyawan.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan serta memberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik dan saran kepada manajemen dapat menurunkan Turnover intention. Dalam lingkungan yang positif dan diapresiasi, karyawan cenderung merasa terikat dengan organisasi dan memiliki motivasi yang tinggi untuk tetap bekerja di sana. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat budaya organisasi yang memberikan penghargaan dan kesempatan partisipasi kepada karyawan guna mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja dan memperkuat retensi karyawan dalam jangka panjang.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Penelitian sebelumnya Khalid & Zyllanrova, (2022) dan Sari et al., (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Budaya organisasi yang tidak mendukung, seperti kurangnya pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, kurangnya kesempatan untuk memberikan umpan balik dan saran, atau kurangnya kejelasan komunikasi dan peran, dapat menciptakan ketidakpuasan, ketidakpuasan kerja, dan akhirnya meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka simpulan pada penelitian ini yakni budaya organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar. Dengan budaya organisasi yang baik maka akan menurunkan tingkat turnover intention pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, A. (2019). Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work-family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior. *International Journal of Law and Management*, 61(2), 434-454. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-09-2017-0223>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (17th ed.). PT Prenhallindo.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.

- Isac, N., Dobrin, C., Raphalalani, L. P., & Sonko, M. (2021). Does Organizational Culture Influence Job Satisfaction? A Comparative Analysis of Two Multinational Companies. *Revista de Management Comparat International*, 22(2), 138-157. <https://doi.org/10.24818/RMCI.2021.2.138>
- Kalsum, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION PADA PERAWAT RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 5.
- Khalid, Z., & Zyllanrova, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention: Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia: The Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Stress on Turnover Intention: Empiric. *KRESNA: Jurnal Riset Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 76-85.
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 117-123.
- Schein, E. H. (2019). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Press.