

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN WELLNESS MEDICAL CENTER DI KOTA JAKARTA TIMUR

Anastalia¹, Edy Krisyanto²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Barat, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: anastaliaalia@gmail.com¹, Dosen01108@unpam.ic.id²

Abstract. This study aims to determine the effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Turnover Intention at Wellness Medical Center in East Jakarta. The research method used is a quantitative method with an associative approach. Data collection was conducted by distributing questionnaires to the entire population of 62 using a saturated sampling technique, resulting in a sample of 62 respondents. The data analysis techniques used in this study included validity testing, reliability testing, normality testing, classical assumption testing, linear regression analysis, correlation coefficient testing, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of this study indicate that Organizational Commitment (X1) has a negative and significant effect on employee Turnover Intention partially, as shown by the calculated t-value < -t table ($-4.144 < -2,000$), a significance value of $0.000 < 0.05$, and a regression equation of $Y = 48.937 - 0.502X1$, as well as a correlation value of -0.472 and a coefficient of determination value of 22.2% . Organizational Culture (X2) has a negative and significant effect on employee Turnover Intention partially as shown by the t-value < -t table ($-4.262 < -2,000$), a significance value of $0.000 < 0.05$, and a regression equation of $Y = 53.577 - 0.582X2$, as well as a correlation value of -0.482 and a coefficient of determination of 23.2% . Organizational Commitment (X1) and Organizational Culture (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Turnover Intention, as indicated by the f count value > f table ($11.327 > 3.150$), a significance value of $0.000 < 0.05$, and the regression equation $Y = 56.257 - 0.294X1 - 0.368X2$, as well as a correlation value of 0.527 and a coefficient of determination value of 27.7% .

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, Turnover Intention

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Wellness Medical Center di Kota Jakarta Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi sebanyak 62 dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 62 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap Turnover Intention karyawan secara parsial yang ditunjukkan dari nilai -t hitung < -t tabel ($-4,144 < -2,000$), nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, dan persamaan regresi $Y = 48,937 - 0,502X1$, serta nilai korelasi sebesar $-0,472$ dan nilai koefisien determinasi sebesar $22,2\%$. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap Turnover Intention karyawan secara parsial yang ditunjukkan dari nilai -t hitung < -t tabel ($-4,262 < -2,000$), nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, dan persamaan regresi $Y = 53,577 - 0,582X2$, serta nilai korelasi sebesar $-0,482$ dan nilai koefisien determinasi sebesar $23,2\%$. Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan yang ditunjukkan dari nilai f hitung > f tabel ($11,327 > 3,150$), nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan persamaan regresi $Y = 56,257 - 0,294X1 - 0,368X2$, serta nilai korelasi sebesar $0,527$ dan nilai koefisien determinasi sebesar $27,7\%$.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Turnover Intention

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kesuksesan dan keberhasilan sebuah organisasi dapat terwujud apabila adanya Sumber Daya Manusia yang dapat berkontribusi secara aktif sehingga SDM dapat dikatakan memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi. Dalam era globalisasi dan ketatnya persaingan, sebuah organisasi mendapatkan tantangan untuk selalu memastikan SDM yang mereka dapatkan berkompeten, produktif, dan berdaya saing tinggi. Yang menjadi kunci dalam pemenuhan tuntutan pasar yang statis dan teknologi yang terus berkembang adalah keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi Karyawan.

Tabel 1. 1 Data Keluar-Masuk Karyawan WM Center Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Tingkat Turnover (%)
2022	24	2	8,3%
2023	43	5	11,6%
2024	60	8	13,3%

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa terdapat peningkatan selama 3 tahun terakhir pada tingkat turnover karyawan yang menggambarkan meningkatnya pula tingkat *Turnover Intention* karyawan. Pada tahun 2022 masih 0% atau belum ada peningkatan. Mulai memasuki tahun 2023, tingkat turnover meningkat drastis menjadi 11,6% karena 5 karyawan keluar. Pada tahun 2024, sebanyak 8 karyawan keluar dan meningkat kembali menjadi 13,3%. Selama 3 tahun terakhir persentase tingkat turnover terus meningkat dikarenakan mayoritas karyawan merasa tidak memiliki visi yang sama dengan perusahaan dalam waktu lama. Meningkatnya *Turnover Intention* karyawan di WM Center mendorong pentingnya kajian terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah komitmen organisasi.

Tabel 1. 2 Data Pra survey Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Alternatif jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
Komitmen Afektif						
1	Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan organisasi ini, meskipun terkadang saya tidak sepenuhnya setuju dengan nilai-nilai yang diterapkan	15	15	100%	0	0%
Komitmen Keberlanjutan						
2	Saya merasa tetap bertahan di organisasi ini adalah keputusan	15	10	67%	5	33%

	yang tepat, meskipun ada kondisi yang membuat saya tidak nyaman					
	Komitmen Normatif					
3	Saya merasa memiliki tanggung jawab pribadi untuk tetap bertahan di organisasi ini demi keberlangsungan organisasi	15	14	93%	1	7%

Berdasarkan tabel 1.2, dari 3 aspek diatas, ditemukan fenomena pada aspek "Komitmen Afektif" dan "Komitmen Keberlanjutan" yang mana perlu ditelaah dan berhubungan dengan keinginan karyawan untuk bertahan atau bisa

meninggalkan organisasi. Didapatkan hasil bahwa dalam poin komitmen afektif di WM Center, mayoritas karyawan tidak sepenuhnya setuju dengan nilai-nilai yang diterapkan namun karyawan merasa memiliki ikatan emosional dengan organisasi ini yang berada dalam persentase yaitu 100% yang di mana semua karyawan memiliki pendapat yang sama tentang poin tersebut. Selain itu, dalam poin komitmen keberlanjutan didapatkan hasil bahwa karyawan merasa tetap bertahan di organisasi ini, meskipun ada kondisi yang membuat karyawan tidak merasa nyaman yang berada dalam persentase yaitu 67% yang setara 10 orang memiliki pendapat yang sama dalam poin tersebut. Pada hasil tersebut menandakan adanya kemungkinan bahwa budaya organisasi yang diterapkan perusahaan belum sepenuhnya mampu menjembatani kebutuhan dan harapan karyawan. Ketidakharmonisan antara nilai individu dengan nilai perusahaan dapat melemahkan keterikatan emosional karyawan dan berpotensi mendorong niat untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perlu untuk menelusuri lebih dalam sejauh mana budaya organisasi turut memengaruhi *turnover intention* karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Dalam mempelajari Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu adanya pemahaman terkait manajemen. Manajemen mempunyai arti yang sangat kompleks, dapat berarti ilmu, seni, ataupun sebuah proses. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dipraktikkan untuk mengelola sebuah organisasi. Dikatakan seni karena melibatkan kreativitas, intuisi, dan kemampuan individu untuk mengelola sumber daya secara efektif. Dikatakan proses karena manajemen terdapat beberapa tahap untuk mencapai tujuan tertentu.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting sebagai penggerak utama dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang diberikan perusahaan agar pekerjaan menghasilkan hasil yang optimal.

Menurut Irmayani, N. W. D (2021: 1) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal."

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Jamal, R. S, Dkk. (2021: 39) Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi.

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Martin dan Terblance dalam Wardhana (2024: 88) "Budaya organisasi adalah suatu sistem pemikiran yang sama antar anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya."

1. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Puangyoykeaw dan Nishide dalam (Haeruddin, 2022: 26) *Turnover Intention* adalah niat karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Menurut Deswarta, *et al.* (2021: 59) *Turnover Intention* adalah hasrat yang timbul dari dalam diri karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi, dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2019: 13) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah kumpulan individu yang memiliki karakteristik tertentu yang akan dianalisis. Menurut Sugiyono (2022: 80) Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan sebanyak 62 orang

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari keseluruhan populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2017: 215) sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

3.4.3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2022: 85) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* atau teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018: 119) *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh.

Oleh karena itu, jumlah populasi dalam penelitian ini hanya sebanyak 62 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada seluruh cabang WM Center yaitu sebanyak 62 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.2 Pengujian Instrumen Data Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah suatu pernyataan dapat dianggap valid atau tidak. Penilaian terhadap kelayakan pernyataan tersebut dapat dilihat dari kolom *corrected item-total correlation*, yang menunjukkan angka *r* hitung. Dalam analisis ini, kriteria yang digunakan didasarkan pada perbandingan antara nilai *r* hitung dan *r* tabel. Jika nilai *r* hitung > *r* tabel, maka pernyataan dapat dinyatakan valid. Namun apabila nilai *r* hitung < *r* tabel, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Realibilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner reliabel atau tidak. Menurut Ghozali (2017:47) "Uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu."

Kelayakan suatu pernyataan dinyatakan reliabel ditentukan berdasarkan kriteria berikut :

- Jika nilai *cronbach alpha* > 0,600 maka instrumen reliabel.
- Jika nilai *cronbach alpha* < 0,600 maka instrumen tidak reliabel.

4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

- 050, maka data dinyatakan tidak normal.

Tabel 4. 1

Hasil Uji Normalitas			
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
		Unstandardized Residual	
N		62	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.33355725	
Most Extreme Differences	Absolute	.068	
	Positive	.068	
	Negative	-.041	
Test Statistic		.068	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.670	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.658
		Upper Bound	.682
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S), menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Dikarenakan nilai tersebut melebihi batas signifikansi 0,050 (0,200 > 0,050), maka data dari penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot*. Untuk ketentuannya sebagai berikut :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar dan menjauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56.257	5.861		9.599	<.001	
	Komitmen Organisasi(X1)	-.294	.153	-.276	-1.917	.060	.590
	Budaya Organisasi (X2)	-.368	.174	-.305	-2.118	.038	.590

a. Dependent Variabel: *Turnover Intention* (Y)

Sumber : Peneliti pengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil uji, nilai tolerance untuk Variabel X1 yaitu Komitmen Organisasi dan Variabel X2 yaitu Budaya Organisasi masing-masing adalah 0,590 yang mana lebih besar dari batas minimal 0,10 (Tolerance > 0,10). Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel adalah 1.695, jauh di bawah batas maksimal 10 (VIF > 10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel X1 dan X2 dapat digunakan secara simultan dalam model tanpa menimbulkan masalah korelasi antar variabel independen.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 3

Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.527 ^a	.277	.253	4.40640	1.798

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variabel: Y

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang di lakukan peneliti, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,798 nilai tersebut berada pada kisaran nilai 1,550 – 2,460, yang menunjukkan bahwa residual dalam model regresi tidak mengalami autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 4

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.821	3.316		-.248	.805
Komitmen organisasi (X1)	.045	.087	.086	.516	.608
Budaya Organisasi (X2)	.060	.098	.102	.612	.543

a. Dependent Variabel: ABS_RES

Sumber : Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Dari hasil pengujian di atas, variabel komitmen organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,608, sedangkan budaya organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi

sebesar 0,543. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independent terhadap nilai absolut residual. Dengan kata lain, model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.2 Pengujian Instrumen Data Penelitian

3. Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah suatu pernyataan dapat dianggap valid atau tidak. Penilaian terhadap kelayakan pernyataan tersebut dapat dilihat dari kolom *corrected item-total correlation*, yang menunjukkan angka r hitung. Dalam analisis ini, kriteria yang digunakan didasarkan pada perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan dapat dinyatakan valid. Namun apabila nilai r hitung < r tabel, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

4. Uji Realibilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner reliabel atau tidak. Menurut Ghazali (2017:47) "Uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu."

Kelayakan suatu pernyataan dinyatakan reliabel ditentukan berdasarkan kriteria berikut :

- c. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,600 maka instrumen reliabel.
- d. Jika nilai *cronbach alpha* < 0,600 maka instrumen tidak reliabel.

4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

5. Uji Normalitas

- b. 050, maka data dinyatakan tidak normal.

Tabel 4. 5

Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
		Unstandardized Residual	
N		62	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.33355725	
Most Extreme Differences	Absolute	.068	
	Positive	.068	
	Negative	-.041	
Test Statistic		.068	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.670	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.658
		Upper Bound	.682
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S), menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Dikarenakan nilai tersebut melebihi batas signifikansi 0,050 ($0,200 > 0,050$), maka data dari penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot*. Untuk ketentuannya sebagai berikut :

- c. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- d. Jika data menyebar dan menjauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

6. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 6

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56.257	5.861		9.599	<,001		
	Komitmen Organisasi(X1)	-.294	.153	-.276	-1.917	.060	.590	1.695
	Budaya Organisasi (X2)	-.368	.174	-.305	-2.118	.038	.590	1.695

a. Dependent Variabel: *Turnover Intention* (Y)

Sumber : Peneliti pengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil uji, nilai tolerance untuk Variabel X1 yaitu Komitmen Organisasi dan Variabel X2 yaitu Budaya Organisasi masing-masing adalah 0,590 yang mana lebih besar dari batas minimal 0,10 ($Tolerance > 0,10$). Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel adalah 1.695, jauh di bawah batas maksimal 10 ($VIF > 10$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel X1 dan X2 dapat digunakan secara simultan dalam model tanpa menimbulkan masalah korelasi antar variabel independen.

7. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 7

Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.527 ^a	.277	.253	4.40640	1.798

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variabel: Y

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang di lakukan peneliti, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,798 nilai tersebut berada pada kisaran nilai 1,550 – 2,460, yang menunjukkan bahwa residual dalam model regresi tidak mengalami autokorelasi.

8. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 8

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	-.821	3.316		-.248	.805
Komitmen organisasi (X1)	.045	.087	.086	.516	.608
Budaya Organisasi (X2)	.060	.098	.102	.612	.543

a. Dependent Variabel: ABS_RES

Sumber : Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Dari hasil pengujian di atas, variabel komitmen organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,608, sedangkan budaya organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,543. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independent terhadap nilai absolut residual. Dengan kata lain, model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 29, dengan hasil uji sebagai berikut :

Tabel 4. 9

Hasil Uji T Komitmen Organisasi (X1)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	48.937	4.869	10.051	<,001
	X1	-.502	.121	-4.144	<,001

a. Dependent Variabel: Y

Sumber : Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan output SPSS di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar -4,144 bernilai negatif, sedangkan t tabel 2,000. Dikarenakan peneliti menggunakan uji satu arah kiri sebuah hasil dikatakan signifikan apabila nilai t hitung lebih kecil dari -t tabel. Maka dari hasil uji di atas dapat disimpulkan -t hitung < -t tabel (-4,144 < -2,000). Hal ini didukung juga dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 10
Hasil Pengolahan Data Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	439.857	2	219.928	11.327	<,001 ^b
	Residual	1145.563	59	19.416		
	Total	1585.419	61			

- a. Dependent Variabel: *Turnover Intention* (Y)
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi(X2), Komitmen Organisasi (X1)

Sumber : Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 11,327 yang jauh melampaui F tabel sebesar 3,150, serta nilai signifikansi <0,001. Dengan demikian, hipotesis nol H03 ditolak dan Ha3 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara simultan kedua variabel independen secara signifikan memengaruhi *Turnover Intention*.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 48,937 - 0,502X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar -0,472 yang ditunjukkan bahwa hubungan antara Komitmen Organisasi (X1) dan *Turnover Intention* (Y) bersifat negatif dan tingkat hubungannya sedang. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) pada variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,222. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mampu menjelaskan variasi perubahan *Turnover Intention* (Y) sebesar 22,2%. Adapun sisanya 77,8% perubahan *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh t hitung < -t tabel (-4,144 < -2,000). Hal ini didukung juga dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,001 < 0,05). Dengan demikian, H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Hasil temuan dalam penelitian ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh Nurhidayati, A & Arosaf, D. P (2023) dalam jurnal berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Sinar Asia Fortuna Rembang. Walaupun judul jurnal tersebut terdiri dari tiga variabel independen yang diuji, namun secara parsial, komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Dalam penelitian tersebut, diperoleh hasil uji hipotesis menampilkan nilai t hitung sebesar -3,396 kurang dari t tabel -1,657 (-3,396 < -1,657), sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

b. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 53,577 - 0,582X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar -0,482 yang mana ditunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi (X2) dan *Turnover Intention* (Y) bersifat

negatif, yaitu semakin tinggi budaya organisasi, semakin rendah *Turnover Intention*, begitupun sebaliknya. Angka tersebut termasuk dalam kategori rentang 0,400 – 0,599 yang menunjukkan bahwa terdapat tingkat hubungan **sedang**. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) pada variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,232. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mampu menjelaskan variasi perubahan *Turnover Intention* (Y) sebesar 23,2%. Adapun sisanya 76,8% perubahan *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai t hitung sebesar -4,262 bernilai negatif, sedangkan t tabel 1,670 dengan kesimpulan $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-4,262 < -2,000$). Hal ini didukung juga dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan ke arah negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Hasil temuan dalam penelitian ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh Suryaman & Faradila, D. (2021) dalam jurnal berjudul Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Krakatau Poschem Dongshu Chemical. Walaupun judul jurnal tersebut terdiri dari tiga variabel independen yang diuji, namun secara parsial, komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Dalam penelitian tersebut, diperoleh hasil uji hipotesis menampilkan nilai t hitung sebesar -3,270 kurang dari $-t$ tabel -1,681 ($-3,270 < -1,681$), sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 56,257 - 0,294X_1 - 0,368X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar - 0,527. Artinya angka tersebut termasuk dalam interval nilai interpretasi korelasi 0,400 s/d 0,599 yang menunjukkan bahwa hubungan dalam tingkat **sedang** antara variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) pada variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,277. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mampu menjelaskan variasi perubahan *Turnover Intention* (Y) sebesar 27,7%. Adapun sisanya 72,3% perubahan *Turnover Intention* diasumsikan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai F hitung sebesar 11,327 yang jauh melampaui F tabel sebesar 3,150, serta nilai signifikansi $< 0,001$. Dengan demikian, hipotesis nol H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara simultan kedua variabel independen secara negative dan signifikan memengaruhi *Turnover Intention*, sehingga peningkatan pada komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama akan diikuti oleh penurunan *Turnover Intention* karyawan.

Hasil temuan dalam penelitian ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Rizal, M. , dkk (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Studi PT. Mitra Jaya Sentosa). Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung sebesar 22,751, yang lebih besar dari F tabel

sebesar 3,260 ($22,751 > 3,260$), sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil studi yang sudah dikumpulkan menjelaskan dampak komitmen organisasi serta budaya organisasi pada *Turnover Intention* karyawan Klinik *Wellness Medical Center*. Berdasarkan data tersebut, penulis merangkum simpulan untuk menunjukkan hubungan di antara variabel yang dianalisis, yang bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi linier sederhana dan pengujian t pada variabel Komitmen Organisasi (X1), didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai t hitung yang lebih kecil dari -t tabel sebesar -1,670 ($-4,144 < -2,000$), Temuan ini mengungkap bahwa Komitmen Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Nilai t yang bernilai negatif menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* bersifat negatif, artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan Klinik *Wellness Medical Center*, maka semakin rendah *Turnover Intention* mereka, begitupun sebaliknya apabila semakin rendah komitmen organisasi, maka semakin tinggi tingkat *Turnover Intention* karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa "terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*" dinyatakan diterima.
2. Dari hasil analisis regresi linier sederhana dan pengujian t pada variabel Budaya Organisasi (X2), didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai t hitung yang lebih kecil dari -t tabel sebesar -1,670 ($-4,262 < -2,000$), Temuan ini mengungkap bahwa Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Nilai t yang bernilai negatif menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap *Turnover Intention* bersifat negatif, artinya semakin baik budaya organisasi yang dirasakan karyawan Klinik *Wellness Medical Center*, maka semakin rendah *Turnover Intention* mereka, begitupun sebaliknya apabila semakin buruk budaya organisasi, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk memiliki *Turnover Intention*. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa "terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention*" dinyatakan diterima.
3. Dari hasil uji regresi linier berganda dan Uji F yang melibatkan Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersamaan, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), ditambah nilai f hitung sebesar 11,327 yang lebih besar dari f tabel ($11,327 > 3,150$). Selain itu, koefisien determinasi mencapai 0,277 yang menandakan bahwa 27,7% variasi dalam *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh kedua variabel independent tersebut, sementara 72,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Akibatnya hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan "terdapat pengaruh negative dan signifikan komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *Turnover Intention*" dianggap dapat diterima. Hal ini menyiratkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi Bersama-sama memberikan dampak negative yang bermakna pada *Turnover Intention*, artinya jika komitmen organisasi karyawan meningkat dan budaya organisasi yang mereka alami lebih positif, maka kecenderungan *Turnover Intention* mereka akan menurun. Sebaliknya, apabila komitmen organisasi rendah dan budaya organisasi buruk, maka kemungkinan karyawan memiliki *Turnover Intention* yang tinggi akan naik.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Selama masa penelitian ini dilakukan, peneliti menemukan terdapat beberapa kendala yang timbul dan menjadi bagian dari keterbatasan dalam proses pelaksanaan studi. Keterbatasan tersebut tidak sulit dihindari secara menyeluruh dan berfungsi sebagai pelajaran berharga untuk riset mendatang, sehingga mereka bisa melakukan penyempurnaan dan kemajuan yang lebih efektif.

Walaupun upaya telah dikerahkan secara penuh, masih ada beberapa kelemahan yang patut dicatat. Berbagai keterbatasan yang dihadapi peneliti meliputi:

1. Penelitian ini hanya menguji dua variabel independen yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi, sementara *Turnover Intention* dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, kompensasi, beban kerja, kesempatan pengembangan karier, serta gaya kepemimpinan. Keterbatasan jumlah variabel tersebut membuat kerangka penelitian tidak mampu menjangkau semua aspek yang berkontribusi pada *Turnover Intention* secara menyeluruh. Hal tersebut tercermin dari nilai koefisien determinasi yang hanya sebesar 27,7%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar sisa variasi *Turnover Intention* masih dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini belum komprehensif dalam menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*.
2. Keterbatasan juga ditemukan berkaitan dengan aksesibilitas literatur dan referensi yang sesuai dengan topik penelitian. Beberapa teori yang menjadi dasar penelitian masih bersumber dari literatur yang sudah cukup lama akibat kesulitan mendapatkan penelitian terkini. Situasi ini membuat peneliti bergantung pada sumber daya terbatas, seperti dari buku cetak, jurnal nasional, maupun literatur *online* yang tidak semuanya bersifat terbaru. Hal ini berdampak pada keutuhan dasar teoritis serta analisis dalam studi ini.
3. Penguunpulan data dengan kuesioner merupakan cara yang dilakukan peneliti agar memperoleh informasi dari banyak responden secara praktis dan cepat namun menjadi sebuah kelemahan. Kemungkinan responden menjawab tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Hal tersebut dapat terjadi karena keinginan untuk menampilkan diri secara positif, pengaruh subjektivitas, tekanan sosial, dan bahkan karena responden kurang memahami pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner. Keterbatasan ini membuat data yang diperoleh berpotensi kurang akurat, serta informasi yang dihasilkan menjadi tidak terlalu mendalam karena peneliti tidak dapat menggali penjelasan tambahan dari responden atas jawaban yang mereka berikan.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan penelitian serta memperhatikan berbagai keterbatasan yang ditemui, penulis menyampaikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi klinik *Wellness Medical Center* Kota Jakarta Timur. Rekomendasi ini disusun untuk membantu perusahaan memperkuat komitmen karyawan, membangun budaya kerja yang lebih positif, serta menekan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Adapun saran-saran tersebut meliputi :

1. Dari hasil pembahasan, indikator komitmen organisasi dengan nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,18% adalah persepsi karyawan mengenai kesulitan memperoleh pekerjaan yang setara di tempat lain. Nilai tersebut menunjukkan bahwa komitmen

keberlanjutan karyawan masih relatif rendah, sehingga karyawan merasa memiliki alternatif pekerjaan yang sama atau lebih baik di luar organisasi. Kondisi ini berpotensi meningkatkan *Turnover Intention* apabila tidak ditangani dengan baik. Oleh karena itu perusahaan disarankan meningkatkan daya tarik internal perusahaan melalui beberapa upaya, seperti memberikan program pengembangan karier yang lebih jelas, peningkatan benefit non-finansial, pemberian penghargaan atas kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Dengan meningkatkan nilai tambah bekerja di perusahaan, karyawan akan memiliki alasan yang lebih kuat untuk bertahan, sehingga dapat menekan tingkat *Turnover Intention*.

2. Dari hasil pembahasan, indikator budaya organisasi dengan nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,89% adalah persepsi karyawan mengenai budaya persaingan yang sehat di lingkungan kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya menciptakan mekanisme kompetisi yang positif dan transparan antar karyawan. Kondisi ini bisa menyebabkan pada penurunan kenyamanan kerja dan munculnya rasa ketidakadilan. Yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan *Turnover Intention*. Oleh karena itu perusahaan disarankan membangun budaya persaingan yang sehat melalui kebijakan yang jelas, seperti penetapan standar kinerja yang transparan, evaluasi kinerja yang objektif, meningkatkan sistem penghargaan yang adil agar karyawan merasa usaha mereka diakui secara proposional, mengembangkan kompetensi yang memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan secara merata, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi sekaligus kompetisi positif. Perilaku karyawan akan sejalan dengan tujuan organisasi apabila terbentuknya budaya organisasi yang kuat (Hansfriyadi & Krisyanto, 2025). Dengan adanya budaya persaingan yang sehat, karyawan akan merasa dihargai secara adil, sehingga dapat menurunkan tingkat *Turnover Intention* dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.
3. Dari hasil pembahasan, indikator *Turnover Intention* dengan nilai rata-rata paling tinggi yaitu 3,35% adalah persepsi karyawan mengenai pekerjaan disini bukan pilihan jangka panjang. Nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan belum melihat adanya kepastian karier, kesempatan berkembang, ataupun prospek masa depan yang jelas, sehingga mendorongnya pikiran untuk berhenti bekerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan memperkuat strategi retensi karyawan melalui penyediaan jalur pengembangan karier yang lebih terstruktur, pemberian kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta memperjelas prospek jenjang jabatan di masa depan. Selain itu, organisasi perlu meningkatkan komunikasi internal dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, didukung, serta memiliki tujuan bersama yang dapat dicapai dalam jangka panjang. Dengan memperbaiki hal tersebut, karyawan akan memiliki keyakinan lebih besar untuk bertahan, sehingga tingkat *Turnover Intention* dapat diminimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Roni Angger. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator, Cetakan Kesatu*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Affandi, Azhar., dkk. (2021). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Banten: Bintang Visitama Publisher

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Alhakim, B., & Suhana. (2024). Pengaruh Komitmen organisasi, Knowledge Management, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis Syariah*, 6(5), 4525-4535.
- Anandita, S. R., Nasrulloh, M., & Mahendri, W. (2022). Pengaruh Komitmen organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Jombang. *Jurnal Manajemen*, 1(4), 471-479. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.849>.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV Pena Persada.
- Aritonang, M., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen organisasi, dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 184–200
- Arraniri, Ibal., dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania
- Astiti, M. W., & Surya, I. B. K. (2020). The role of organizational commitments in mediating the effect of work motivation and job satisfaction towards *Turnover Intention* on nurse private hospital. *Internatioinal Research Journal od Management, IT and Social Sciences*, 8(1), 25-34.
- Bahri, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen, Surabaya: CV. Jagad Publishing
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Deswarta, et al. (2021). "Pengaruh Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* perawat rumah sakit prima pekanbaru". *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 58-63, doi: 10.51903/e-bisnis.v14i2.476.
- Diputra, I. P., Landra, N., Puspitawati, N. M. (2021). Pengaruh Komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada KSU Swadana Giri Kusuma di Desa Pengotan, Bangli,. 2(3), 545-555.
- Edison, Emron, Dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firdiansyah, F., Nurminingsih, N., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central MegaKencana. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 268–277. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i3.2478>
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Ganyang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (sikap dan pemasaran)*. Bogor: IN MEDIA
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*. 1(1), 23-32
- Haeruddin, N. M. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT*. Sinar Galesong Mandiri.
- Hansfriyadi, S., & Krisyanto, E. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Industri Elektronika Dan Telematika Kementerian Perindustrian. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 573-585.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara

- Hidayat, A.A.N. (2023). "8 Alasan Gen Z Resign dari Tempat Kerja, Salah satunya Beban Kerja berlebihan". <https://bisnis.tempo.co/read/1766168/8-alasan-gen-z-resign-dari-tempat-kerja-salah-satunya-beban-kerja-berlebihan>. Diakses pada 15 Juni 2024 pukul 18:24 WIB
- Hidayati, Nuraida. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Ichsan, dkk. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Jamal, R. S, Dkk. (2021). Pengaruh Komitmen dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Jambura Economic Education*. 3(1).
- Jufri., & Marimin. (2022). Pengaruh Komitmen organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir dan Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Julianingsih, D., & Nisawati, I. (2023). Pengaruh Komitmen organisasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Victory Retalindo Cabang Cikarang). *Al-KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 10(2), 173-196. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i2.11576>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kawiana, Putu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI Press.
- Kurniawati, I. Y., & Surya, A. P. (2022). Dampak Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Startup. *Scientific Journal of Management and Business*, 9(1), 16-28. <https://dx.doi.org/10.22441/teropong.v11i1.17147>
- Lubis, W. U., & Zulkarnain, Z. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 3(1).
- Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior : An Evidence – Based Approach 12 th Edition*. New York: The Me Grow – Hill Companies, Inc.
- Madinah, Fatimah. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang*. (Skripsi Sarjana, UIN Raden Fatah Palembang). <https://repository.radenfatah.ac.id/19521>
- Mahdjub, W. U., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trustlog Total Solusindo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.669>
- Mamentu, C. K., dkk. (2024). Efektivitas Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrativus*, 2(1), 58-62.
- Mardiyana, Sutanto, A., & Abdul Choliq Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 100–113.

- Marlinah, H., & Al-Afgani, R. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV KEMBAR JAYA PARUNG. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(12), 382-393.
- Mudrik, M., dkk. (2020). Pengaruh Komitmen organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Patra Semarang Hotel & Convention. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(3), 161-171. <https://doi.org/10.56910/jvm.v7i3.177>
- Muhammad, A. M., Brahmayanti, I. A. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Pos Indonesia KCU Surabaya 6000. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 404-417.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., dan Wright, P. M. (2018). *Fundamentals of Human Resource Management*.
- Novitasari, E. (2020). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen: Pengantar Menguasai Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Novitasari, M. (2022). *Outsourcing Turnover Analysis at PT Bank Negara Indonesia's Digital Operational Divisions*. *KnE Social Sciences*, 2022, 292-311. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i9.10946>
- Pranatha, A. T., Qomari, N., & Iman, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Rokok (PR) Sumber Barokah. 1(1), 1-9. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v1i1.18>
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Komitmen organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora, and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629-636.
- Prasetyani, D., Hindriari, R., & Maulana, S. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Apotek Kimia Farma Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 193.
- Putri, S. K., Gimin, G., Haryana, G. (2021). Pengaruh Komitmen organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai. 8(1), 1-12.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi 1* (ed. 12) HVS. Salemba Empat, 1-15. https://www.google.co.id/books/edition/Perilaku_Organisasi_1_ed_12_HVS/IwrWupB1rC4C?hl=id&gbpv=1&dq=ke
- Robbins, S.P., & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi, Edisi keenambelas (alih bahasa Ratna S. & Febriella)*. Jakarta: Salemba Empat
- Rosalina., dkk. (2023). *Buku Ajar Statistika*. Padang: CV. Muharika Rumah Ilmiah
- Samodra, F. P. (2023). “Bos Pecat Karyawan yang Kurang Motivasi Setelah Orang Tuanya Meninggal, Tuai Kritik”. <https://www.liputan6.com/hot/read/5380564/bos-pecat-Karyawan-yang-kurang-motivasi-setelah-orang-tuanya-meninggal-tuai-kritik?page=4>. Diakses pada 15 Juni 2024 pukul 18:40 WIB
- Sari, K. I., Wahono, B., Rizal, M. (2021). “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Studi PT. Tri Mitra Jaya Sentosa)”. 10(6), 96-104.
- Sarinah., & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Aksara Timur.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Y. (2021). Pengaruh Komitmen organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan STMIK Rosma Karawang. 1(1), 336-346
- Suryani, K.N., & John, F. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (tinjauan praktis aplikatif)*. Bali: Nilacakra
- Tampi, G. R., Koleangan, R. A., Sumarauw, J. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya Di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 615–624.
- Wardhana, Aditya. (2024). *Teori Organisasi di Era Digital*. CV. Eureka Media Aksara
- Wicaksono, S. A. (2022). Pengaruh Komitmen organisasi, Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merak Oxygen Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 135–154. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i2.477>
- Wijayanti, T., Mansur, M., dan Slamet, A. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu. 53-65
- Yuliasutik, L., Samiadji, S., & Suharto, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Lembaga Kursus dan Pelatihan di Kabupaten Jember). *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 6(2), 1-8. <https://doi.org/10.37303/embeji.v6i2.121>
- Yusuf, Ria Mardiana., & Darman Syarif. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), hal 17 - 23.