

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PR MAKMUR ROTAMA TASIKMALAYA

Novi Oktaviani ¹, Suci Putri Lestari ², Ai Kusmiati Asyiah ³

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

oktvnovi@gmail.com , suciputri@unper.ac.id , aikusmiati@unper.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of organizational culture and workload on employee turnover intention at PR Makmur Rotama Tasikmalaya. This study is a quantitative study. The population of this study is employees in the rolling division at PR Makmur Rotama Tasikmalaya. The sample selection in this study used non-probability sampling with 70 respondents. The analysis method used in this study was multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that organizational culture and workload simultaneously influence turnover intention. Partially, the organizational culture variable influences turnover intention. Partially, the workload variable influences turnover intention.

Keywords: Organizational Culture, Workload, Turnover Intention

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan di PR Makmur Rotama Tasikmalaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan divisi linting di PR Makmur Rotama Tasikmalaya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling sebanyak 70 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Secara parsial, variabel budaya organisasi terhadap turnover intention. Secara parsial, variabel beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Beban Kerja, Turnover Intention

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi setiap organisasi karena menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, salah satu tantangan besar yang dihadapi organisasi saat ini adalah tingginya turnover intention, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2016), karyawan adalah individu yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk melaksanakan tugas tertentu dan menerima imbalan berupa gaji serta tunjangan sesuai perjanjian. Tingginya turnover dapat mengakibatkan kerugian besar bagi perusahaan karena kehilangan tenaga kerja berpengalaman dan meningkatnya biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru (Monika & Oktariani, 2023; Rizky & Prastyani, 2023). Fenomena turnover intention juga terjadi di PR Makmur Rotama Tasikmalaya, sebuah perusahaan yang bergerak di industri tembakau dengan jumlah karyawan yang cukup banyak. Berdasarkan data internal tahun 2024, jumlah karyawan di perusahaan ini mengalami fluktuasi setiap bulan, di mana rata-rata karyawan yang masuk sebanyak delapan orang dan keluar enam orang setiap bulannya. Mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan ini berasal dari kelompok usia muda (19-27 tahun) sebesar 60%, yang cenderung memiliki stabilitas kerja rendah dan lebih mudah berpindah pekerjaan.

Salah satu faktor penyebab tingginya turnover intention di PR Makmur Rotama adalah beban kerja yang berat, khususnya pada bagian linting yang menuntut kecepatan dan ketelitian tinggi. Target produksi yang besar dan tuntutan kualitas produk sering kali menyebabkan stres kerja dan kelelahan fisik pada karyawan. Selain itu, budaya organisasi yang terlalu berorientasi pada pencapaian target juga berpotensi menimbulkan tekanan dan menurunkan kepuasan kerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan dan komunikasi yang baik antar karyawan.

Budaya organisasi yang kuat memiliki peranan penting dalam membangun loyalitas dan menekan niat karyawan untuk keluar (Musa & Tawe, 2023; Juliawati et al., 2024). Dengan penerapan budaya organisasi yang positif serta pengelolaan beban kerja yang seimbang, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menurunkan tingkat turnover intention. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PR Makmur Rotama Tasikmalaya."

Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia dalam menghadapi berbagai permasalahan baik internal maupun eksternal perusahaan. Menurut Pratama (2019), budaya organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada manusia, orientasi tim, orientasi hasil, keagresifan, dan stabilitas. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja, serta menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Beban Kerja

beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu dan mencerminkan tuntutan pekerjaan terhadap individu atau tim. Menurut Budiasa (2021), beban kerja dapat diukur melalui indikator seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang seimbang mampu meningkatkan efektivitas dan kepuasan kerja karyawan.

turnover intention

turnover intention mengacu pada keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Menurut Mobley (2011), turnover intention dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu pikiran-pikiran untuk berhenti bekerja, keinginan untuk meninggalkan organisasi, serta keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Tingginya turnover intention menjadi sinyal penting bagi perusahaan untuk segera melakukan evaluasi terhadap sistem manajemen, budaya organisasi, maupun beban kerja agar dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT Rotama yang beralamat di KP.Selakaso, Margahayu, Kecamatan Manonjaya, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46196.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian linting PR Makmur Rotama Tasikmalaya yang berjumlah 262 orang. Populasi ini dipilih karena bagian linting memiliki tingkat turnover yang cukup tinggi sehingga relevan dengan fokus penelitian. Menurut Sugiyono (2022), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili keseluruhan karyawan bagian linting. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 10%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 72 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling, yaitu tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Dengan demikian, total 72 karyawan bagian linting PR Makmur Rotama Tasikmalaya dijadikan sampel penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 4.1
Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Perbandingan	r tabel	Keterangan
1	0,411	>	0,235	Valid
2	0,317	>	0,235	Valid
3	0,522	>	0,235	Valid
4	0,538	>	0,235	Valid
5	0,762	>	0,235	Valid
6	0,875	>	0,235	Valid
7	0,875	>	0,235	Valid
8	0,874	>	0,235	Valid
9	0,581	>	0,235	Valid
10	0,581	>	0,235	Valid
11	0,607	>	0,235	Valid
12	0,607	>	0,235	Valid
13	0,524	>	0,235	Valid
14	0,519	>	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan uji validitas mengenai Budaya Organisasi (X1) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS diperoleh bahwa hasil r hitung > r tabel. Hasil r hitung 0,235 maka uji validitas Budaya Organisasi terpenuhi (valid).

Tabel 4.2
Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Perbandingan	r tabel	Keterangan
1	0,733	>	0,235	Valid
2	0,740	>	0,235	Valid
3	0,838	>	0,235	Valid
4	0,856	>	0,235	Valid
5	0,848	>	0,235	Valid
6	0,855	>	0,235	Valid
7	0,757	>	0,235	Valid
8	0,758	>	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan uji validitas mengenai Beban Kerja (X2) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS diperoleh bahwa hasil r hitung > r tabel. Hasil r hitung > 0,235 maka uji validitas Beban Kerja terpenuhi (valid).

Tabel 4.3
Uji Validitas *Turnover intention*

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Perbandingan	r tabel	Keterangan
1	0,881	>	0,235	Valid
2	0,879	>	0,235	Valid
3	0,879	>	0,235	Valid
4	0,821	>	0,235	Valid
5	0,803	>	0,235	Valid
6	0,821	>	0,235	Valid
7	0,845	>	0,235	Valid
8	0,844	>	0,235	Valid
9	0,840	>	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan uji validitas mengenai *Turnover intention* (X1) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS diperoleh bahwa hasil r hitung > r tabel. Hasil r hitung

0,235 maka uji validitas *Turnover intention* terpenuhi (valid).

1. Uji Rehabilitas

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Nilai Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,829	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,919	0,60	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	0,950	0,60	Reliabel

Sumber: Dala Diolah Peneliti (2025)

Hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* untuk Budaya Organisasi (X₁), Beban Kerja (X₂), dan *Turnover intention* (Y) mempunyai hasil nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga keseluruhan pernyataan variabel Budaya Organisasi (X₁), Beban Kerja (X₂), dan *Turnover intention* (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel dan dinilai layak untuk diteliti.

Hasil Uji Asumsi Klasik

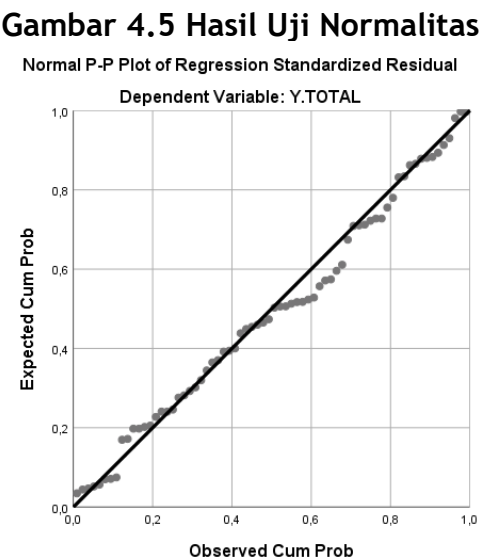
Uji Normalitas

Tabel 4.45

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,10693189
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,063
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan *output* SPSS tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga normalitas terpenuhi.



Sumber: Data SPSS (data diolah peneliti)

Berdasarkan Gambar 4.5 dapat diketahui bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal yang artinya data berdistribusi normal sehingga memenuhi uji normalitas. Hasil grafik

menunjukkan adanya hubungan linear positif antara variabel X dan variabel Y. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pada variabel X akan diikuti oleh peningkatan pada variabel Y. Pola hubungan tersebut menggambarkan bahwa variabel independen berpengaruh secara konsisten terhadap variabel dependen. Titik-titik data yang berada cukup dekat dengan garis regresi juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kesesuaian yang baik dalam menjelaskan hubungan kedua variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki kontribusi yang signifikan dalam memprediksi perubahan pada variabel dependen.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.46
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12,351	5,929		2,084	,041		
	X1.TOTAL	,074	,110	,080	,667	,507	,991	1,009
	X2.TOTAL	,229	,143	,191	1,596	,115	,991	1,009

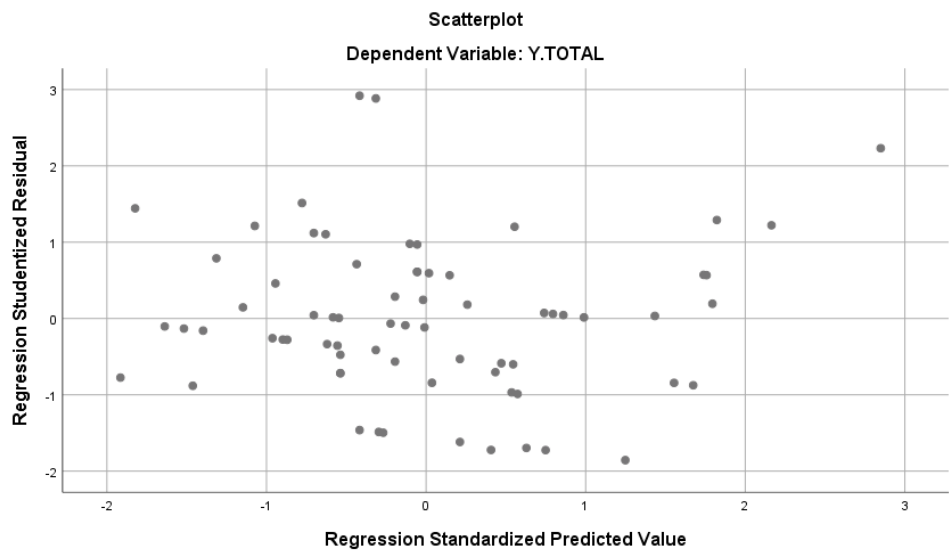
a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: SPSS (data diolah peneliti)

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel budaya organisasi (X1) sebesar 1,009 dan variabel beban kerja (X2) sebesar 1,009 yang mana variabel independen memiliki VIF nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,991 dan variabel beban kerja (X2) sebesar 0,991. Dari masing-masing variabel independen nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen. Artinya, tidak terdapat hubungan antara variabel budaya organisasi (X1) dan variabel beban kerja (X2).

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 4.6 scatterplot hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (Regression Standardized Residual) serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas (misalnya pola bergelombang, melebar, atau menyempit). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.47
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.224 ^a	.050	.022	8,45592	1,755

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: SPSS (data diolah peneliti)

Berdasarkan tabel 4.47 dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson yaitu 1.755, maka nilai dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sample 70 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k-2), maka pada tabel DW akan didapatkan nilai sebagai berikut:

$dL = 1.5542$ dan $dU = 1.6715$

Keterangan:

dL = batas bawah durbin watson

dU = batas atas durbin watson

Oleh karena nilai DW 1.755 lebih besar dari batas atas (dU) 1.6715 dan kurang dari 4- 1.6715 (4-dU) atau $1.6715 < 2.283 < 2.390$ ($dU < DW < 4-dU$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Berdasarkan hasil keseluruhan pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini telah memenuhi semua syarat asumsi klasik, yaitu: data residual berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen, tidak ditemukan heteroskedastisitas, serta tidak terjadi autokorelasi. Dengan terpenuhinya keempat asumsi ini, maka model regresi yang dibangun dapat dianggap valid dan layak digunakan untuk melakukan analisis regresi serta pengujian hipotesis selanjutnya secara statistik.

Hasil Analisis Data

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y), analisis regresi linier berganda ini dilakukan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.48

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	57.248		17.868	0.000
	X1 TOTAL	0.115	0.066	1.818	0.039
	X2 TOTAL	0.183	0.137	1.124	0.026

a. Dependent Variable: Y TOTAL

Sumber: SPSS (data diolah peneliti)

Adapun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 57,248 + 0,115 + 0,183 + e$$

1. Nilai Konstanta (α) dari persamaan regresi sebesar 57,248. Artinya apabila Budaya Organisasi (X1) dan Beban Kerja (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai *Turnover intention* (Y) sebesar 57,248.
2. Budaya Organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar 0,115. Artinya apabila terjadi peningkatan pada budaya organisasi sebesar satu (1) maka *turnover intention* mengalami peningkatan sebesar 0,115 dengan asumsi nilai X2 tetap.
3. Beban Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar 0,183. Artinya apabila terjadi peningkatan pada beban kerja sebesar satu (1) maka *turnover intention* mengalami peningkatan sebesar 0,183 dengan

asumsi nilai X_1 tetap.

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.49
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.224 ^a	.050	.022	8,45592

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: SPSS (data diolah peneliti)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi simultan budaya organisasi dan beban kerja dengan *turnover intention* sebesar $0,621 \times 100 = 62,1$, hal ini menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Artinya jika ukuran atau hubungan variabel budaya organisasi dan beban kerja baik maka hubungan dengan *turnover intention* semakin tinggi.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besar pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan sebesar $0,358 \times 100 = 35,8$. Hal ini berarti 35,8 variabel *Turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Beban Kerja, sedangkan sisanya 64,2 dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (Budaya Organisasi dan Beban Kerja) secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variable dependen (*Turnover Intention*). Uji t dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.50
Hasil Uji t untuk Budaya Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	57.248	3.078		17.868	0.000			
X1	0.115	0.213	0.066	1.818	0.039	0.649	0.620	0.581
X2	0.183	0.163	0.137	1.124	0.026	0.514	0.471	0.436

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS (data diolah peneliti)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai budaya organisasi dengan *turnover intention* sebesar 0,620 menunjukkan nilai koefisien tersebut positif yang berarti bahwa peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan *turnover intention*. Maka besar pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* secara parsial yaitu sebesar $(0,620)^2 \times 100\% = 38,4$, artinya secara parsial budaya organisasi mempengaruhi *turnover intention* 38,4.

Hasil penelitian juga menunjukkan nilai sig budaya organisasi sebesar 0,039, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,039 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan.

1. Pengaruh Beban Kerja (X2) secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.51
Hasil Uji t untuk Beban Kerja

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1 (Constant)	57.248	3.078		17.868	0.000			
X1	0.115	0.213	0.066	1.818	0.039	0.649	0.620	0.581
X2	0.183	0.163	0.137	1.124	0.026	0.514	0.471	0.436

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS (data diolah peneliti)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai beban kerja dengan *turnover intention* sebesar 0,471 menunjukkan nilai koefisien tersebut positif yang berarti bahwa peningkatan beban kerja akan meningkatkan *turnover intention*. Maka besar pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* secara parsial yaitu sebesar $(0,471)^2 \times 100\% = 22,2$, artinya secara parsial beban kerja mempengaruhi *turnover intention* 22,2.

Hasil penelitian juga menunjukkan nilai sig beban kerja sebesar 0,026, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,026 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen (Budaya Organisasi dan Beban Kerja) secara bersama-sama berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*). uji F dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.52
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.060	2	74.030	3.728	0.027 ^b
	Residual	18111.712	67	27.040		
	Total	1959.771	69			

a. Dependent Variable: Turnover Intentions

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: SPSS (Data diolah peneliti)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan variabel X₁ dan X₂ terhadap Y menunjukkan nilai sig variabel X₁ (Budaya Organisasi) dan X₂ (Beban Kerja) $0,027 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X₁ dan X₂ mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Y. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis diterima. 4.5. Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil akhir Uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi (X₁) terhadap variabel *turnover intention* (Y), dimana budaya organisasi memberikan dampak terhadap tingkat *turnover intention* karyawan PR Makmur Rotama Tasikmalaya. Untuk besaran pengaruh variabel budaya organisasi terhadap *turnover intention* secara parsial diperoleh nilai 1,818

$\times 100\% = 18,18$, maka dapat disimpulkan hubungan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan secara parsial berpengaruh. Hal tersebut menerima hipotesis, sehingga secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian Nicoleta et al. (2021) menunjukkan bahwa budaya kerja yang terlalu kaku dan berorientasi hasil tanpa memperhatikan hubungan interpersonal dapat menurunkan kualitas lingkungan kerja. Dalam situasi ini, budaya organisasi yang seharusnya menjadi pengikat sosial dan pendorong kinerja justru berubah menjadi sumber stres dan konflik, yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu, perlu dilakukan peninjauan ulang terhadap bentuk dan penerapan budaya organisasi, agar tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga memperhatikan dimensi manusiawi dan keseimbangan kerja-kehidupan bagi karyawan.

Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian Musa & Tawe (2023), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menurunkan *turnover intention* dengan memperkuat keterikatan karyawan pada organisasi. Namun, dalam konteks PR Makmur Rotama, terdapat dinamika yang berbeda. Penerapan budaya *achievement culture* yang sangat berorientasi pada target produksi justru menimbulkan tekanan kerja yang cukup besar. Hal ini semakin kompleks karena komposisi tenaga kerja didominasi oleh karyawan berusia 19-27 tahun (60%), yang umumnya lebih sensitif terhadap tekanan kerja dan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi (Wulandari et al., 2024).

Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil akhir Uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja (X_2) terhadap variabel *turnover intention* (Y), dimana beban kerja memberikan dampak terhadap tingkat *turnover intention* karyawan PR Makmur Rotama Tasikmalaya. Untuk besaran pengaruh variabel beban kerja

terhadap *turnover intention* secara parsial diperoleh nilai 1,124 atau 11,24%, maka dapat disimpulkan hubungan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan secara parsial berpengaruh. Hal tersebut menerima hipotesis, sehingga secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisa et al. (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih dapat menurunkan motivasi, meningkatkan kelelahan, dan akhirnya memicu niat untuk keluar dari perusahaan. Hal ini juga diperkuat oleh temuan Asvin & Zuraida (2025) yang menyebutkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi menyebabkan kelelahan, yang berdampak langsung terhadap meningkatnya *turnover intention* karyawan.

Departemen Linting pada PR Makmur Rotama merupakan salah satu bagian dengan tekanan kerja yang tinggi, di mana target produksi mencapai rata-rata

42.528 linting rokok per tahun dengan standar kualitas yang ketat. Kondisi ini menyebabkan beban fisik dan mental yang signifikan bagi karyawan. Tekanan kerja tersebut semakin diperkuat oleh karakteristik tenaga kerja yang didominasi oleh generasi muda, yang secara psikologis cenderung memiliki niat berpindah kerja lebih tinggi ketika beban kerja dianggap tidak sepadan dengan kompensasi yang diterima (Wahyudi et al., 2024). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja secara proporsional menjadi kunci penting dalam menekan *turnover intention* di lingkungan kerja ini.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja secara Simultan terhadap *Turnover intention*

Hasil uji F menyatakan bahwa diketahui ada pengaruh antar variabel budaya organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan dimana dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan beban kerja yang tinggi berdampak pada tingkat *turnover intention* karyawan PR Makmur Rotama Tasikmalaya. Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikan sebesar 0,027 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusan hipotesis diterima, artinya budaya organisasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan divisi linting PR Makmur Rotama Tasikmalaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini selaras dengan penelitian Musa & Tawe (2023) mengenai peran budaya organisasi dalam menurunkan *turnover intention*, namun dalam konteks PR Makmur Rotama ditemukan dinamika unik. Penerapan *achievement culture* yang sangat berorientasi pada target produksi (rata-rata 42.528 linting/tahun) justru berkontribusi pada peningkatan tekanan kerja, khususnya pada generasi Z yang mendominasi tenaga kerja (60%). Fenomena ini sesuai dengan studi Nicoleta et al. (2021) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang terlalu kaku dan

mengabaikan aspek interpersonal dapat bertransformasi menjadi sumber stres, sehingga memicu *turnover intention*.

Interaksi antara beban kerja tinggi dan budaya organisasi yang kaku menciptakan efek sinergis dalam meningkatkan *turnover intention*. Temuan Nisa et

al. (2019) dan Asvin & Zuraida (2025) mengenai dampak beban kerja berlebihan mendapat konfirmasi dalam penelitian ini, terutama melalui mekanisme penurunan motivasi dan peningkatan kelelahan. Karakteristik generasi Z yang lebih sensitif terhadap ketidakseimbangan kerja-hidup (Wulandari et al., 2024) memperkuat dampak negatif kombinasi ini. Dalam departemen linting, tekanan kuantitatif (target produksi tinggi) dan tekanan kualitatif (standar mutu ketat) yang dipadukan dengan budaya organisasi transaksional membentuk lingkungan kerja yang kurang suportif, sehingga karyawan cenderung mempertimbangkan untuk berpindah pekerjaan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PR Makmur Rotama Tasikmalaya, baik secara simultan maupun parsial. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 35,8% variasi turnover intention dengan nilai signifikansi 0,027 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa faktor internal perusahaan, seperti budaya kerja dan beban kerja, memiliki peran penting dalam menentukan stabilitas tenaga kerja. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, meskipun hasil ini berbeda dari teori umum yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menekan tingkat turnover. Hal ini disebabkan oleh penerapan budaya prestasi (achievement culture) di perusahaan, yang berfokus pada pencapaian target sehingga menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan, terutama generasi Z yang mendominasi 60% tenaga kerja. Sementara itu, beban kerja memiliki pengaruh paling dominan dengan koefisien $B = 0,183$, menunjukkan bahwa tingginya tuntutan kerja menjadi faktor utama yang memicu kelelahan fisik dan mental, sehingga mendorong niat untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya turnover intention di kalangan karyawan muda mencerminkan ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan akan keseimbangan hidup (work-life balance), sehingga perusahaan perlu meninjau kembali sistem kerja serta strategi pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mempertahankan karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Tqawin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In N. Saputra (Ed.), Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
2. Aditama, & Angger, R. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
3. Afnhi, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pencapaian Target PT . Pegadaian Area.
4. Agustin, E. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover intention yang Dimediasi Oleh Stress Kerja (Studi Kasus Pada PT Indomarco Prismaatama Kota

- Magelang). Tesis. Universitas Muhammadiyah Magelang, 1-66.
<http://eprintslib.ummgl.ac.id/3822/>
5. Alfa, M. Z., Murni, S., & Roring, F. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Rayon Manado Utara. *Jurnal EMBA*, 4(1), 1-12.
 6. Ansori. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung. *Jurnal SOLMA*, 10(01), 2021.
 7. <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/solma>
 8. Ardiana, L. R., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology*, Universitas Negeri Semarang, 2(1), 1-9.
 9. Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page Publishers.
 10. Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*.
 11. Pustaka Pelajar.
 12. Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
 13. Asvin, I. & Zuraida, L. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Generasi Z Pada UMKM. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 8(1), 1060-1070.
 14. Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
 15. Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
 16. BPS. (2021). *Statistik Mobilitas Penduduk dan Tenaga Kerja 2021*. In W. Albertha,
 17. N. Dwisyahesti, & E. Sadewo (Eds.), *Badan Pusat Statistik*.
<http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484>
 18. SISTEM PEMBETUNGAN TERPUSAT STRATEGI MELESTARI
 19. Budiasa, I. K. (2021a). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
 20. Dharma, B. R. (2016). Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan Quality of Work Life dan Turnover intention di Unit Kerja Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Universitas Airlangga Surabaya*.
 21. Etnaningtyas, A. P. (2011). Faktor-Faktor yang Mepengaruhi Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Alenatex Bandung. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
 22. Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover intention Karyawan Milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 11, 77-85.
<http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
 23. Ghozali. (2018). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)* (3rd ed.). Universitas Dipenogoro.
 24. Hidayanti, L. R., Atmaja, N. P. C. D., & Manek, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sidemen. *Jurnal Emas*, 4(6), 1442-1458. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.pdf

25. Hidayat, D. A. J. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Turnover intention Pada Pns Surakarta. In Publikasi Ilmiah. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA.
26. Huzain, H. (2021). Pengolaan Sumber Daya Manusia. Universitas Islam Negeri Alauiddin Makasar.
27. Juliawati, D. D., Anastasyiah, P. A., Cindy, A. H., & Windasari. (2024). Membangun Budaya Organisasi yang Positif untuk Mendukung Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. MAMEN: Jurnal Manajemen, 3(2), 109-