

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada *Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar***

<sup>1</sup>Aulia Saputri Bahar, <sup>2</sup>Chalid Imran Musa, <sup>3</sup>Tenri S.P Dipoatmodjo,  
<sup>4</sup>Abdi Akbar, <sup>5</sup>Nurman

<sup>1, 2, 3, 4, 5</sup>Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

<sup>1</sup> auliaasaputri812@gmail.com

<sup>2</sup> imranmusa1962@gmail.com

<sup>3</sup> tenrisayu4g@gmail.com

<sup>4</sup> abdi.akbar@unm.ac.id

<sup>5</sup> nurman@unm.ac.id

**Abstract**

*The research objective was to determine the effect of organizational culture and organizational commitment on turnover intention at Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar. The population in this study were Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar Employees. Sampling in this study was carried out by census technique. All employees, totaling 83 people, were sampled as respondents. The type of research used is quantitative. The data used is primary data obtained by distributing questionnaires to employees. From the results of the study it was found that organizational culture (X1) partially had a negative and significant effect on turnover intention (Y), where  $t$  count (-3.462) <  $t$  table (1.988) and Sig 0.001; organizational commitment (X2) partially has a negative and significant effect on turnover intention (Y) where  $t$  count (-3.460) <  $t$  table (1.988) and Sig 0.001; and simultaneously or together organizational culture and organizational commitment have a significant effect on turnover intention at Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar, where  $F$  count (46.440) >  $F$  table (3.10). The  $R$  square value is 52.6%.*

**Keywords:** *Organizational Culture; Organizational Commitment; Turnover Intention.*

**Abstrak**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus. Keseluruhan karyawan yang berjumlah 83 orang dijadikan sampel responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa budaya organisasi (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y), di mana  $t$  hitung (-3,462) <  $t$  tabel (1,988) dan Sig 0,001; komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) di mana  $t$  hitung (-3,460) <  $t$  tabel (1,988) dan Sig 0,001; dan secara simultan atau bersama-sama budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar, di mana  $F$  hitung (46,440) >  $F$  tabel (3,10). Adapun nilai  $R$  square adalah sebesar 52.6%.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; *Turnover Intention.*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya pada perusahaan yakni tenaga kerja merupakan aset organisasi yang paling penting, karena dapat memengaruhi 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. Visi pada *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar yakni menjadi perusahaan jasa *Drycleaning & Laundry* profesional yang mampu memberi mutu layanan terbaik bagi pelanggan dan memberikan sebanyak-banyaknya manfaat bagi pelanggan dan karyawan. Sedangkan misi pada *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar yaitu: 1) Menjadikan pengguna jasa *Laundry* adalah pelanggan loyal dengan memberikan kepedulian, kehangatan, kesopanan, santun, dan ramah tamah dalam memberikan pelayanan; 2) Memberikan solusi jasa *Laundry* secara profesional untuk kepuasan pelanggan; 3) Mengembangkan jasa *Laundry* dengan standar modern dan menyesuaikan perkembangan teknologi; 4) Menjalankan jasa *Laundry* yang berwawasan lingkungan hidup, peduli terhadap kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja; 5) Manajemen solid.

*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.

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 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin rendah tingkat niat berpindah kerja karyawan (Guzeller & Celiker, 2020:103; Rawashdeh & Tamimi, 2020:205). Akan tetapi dalam penelitian lain menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* karyawan (Suhakim & Badrianto, 2021:144).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian kausal untuk mengeksplorasi hubungan dua variabel independen (budaya organisasi dan komitmen) dan satu variabel dependen (*turnover intention*). Data dikumpulkan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner kepada para partisipan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar pada tahun 2023. Sampel dalam penelitian ini adalah tenaga kerja *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar berjumlah 89 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Linearitas

**Tabel 1. Hasil Uji Linearitas**

Hubungan	<i>Deviation from Linearity</i>	<i>Sig.</i>	Kesimpulan
<i>Turnover intention</i> *Budaya Organisasi	1.838	0.055	Linear
<i>Turnover intention</i> *Komitmen Organisasi	1.925	0.069	Linear

Sumber: Data primer diolah (2023).

Nilai signifikansi *Deviation from Linearity* dari kedua hubungan tersebut masing masing sebesar 0.055 dan 0.069. Dengan membandingkan nilai tersebut dengan batas signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05, diperoleh hasil kedua variabel independen yakni budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi di atas 0.05. Hasil ini berarti bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

### Uji Normalitas

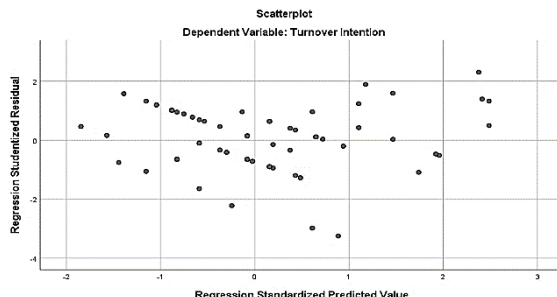
**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.449	2.226	Tidak Multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0.449	2.226	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah (2023).

Setiap variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Selain itu, nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 untuk semua variabel independen. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian tidak terkena masalah multikolinieritas, dan asumsi multikolinieritas terpenuhi.

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data primer diolah (2023).

**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Grafik scatterplot menggambarkan penyebaran titik-titik data di sepanjang sumbu Y tanpa ada pola yang jelas pada penyebarannya. Tidak adanya pola yang jelas ini mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga menegaskan kesesuaian model untuk memprediksi *turnover intention*.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi**

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

Sumber: Data primer diolah (2023).

Dengan mengacu pada tabel DW pada tingkat signifikansi 5% dengan mempertimbangkan  $k = 2$  dan  $n = 83$ , maka nilai DL ditentukan sebesar 1.5942 dan nilai DU sebesar 1.6928. Dengan menilai nilai Durbin-Watson, terlihat bahwa  $DU < DW < (4-DU) = 1.6928 < 2.033 < 2.3072$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.360	.282		15.438	.000		
	Budaya Organisasi	-.418	.121	-.393	-3.462	.001	.449	2.226
	Komitmen Organisasi	-.393	.114	-.393	-3.460	.001	.449	2.226
a. Dependent Variable: <i>Turnover intention</i>								

Sumber: Data primer diolah (2023).

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4.360 - 0.418X_1 - 0.393X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- Koefisien konstanta ( $\alpha$ ) 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.
- Koefisien regresi yang terkait dengan variabel budaya organisasi bernilai negatif atau sebesar -0.418. Koefisien ini menandakan bahwa, dengan menganggap variabel lain konstan, untuk setiap kenaikan satu satuan budaya organisasi, *turnover intention* akan menurun sebesar -0.418.
- Koefisien regresi yang terkait dengan variabel komitmen organisasi bernilai negatif atau sebesar -0.393. Koefisien ini menandakan bahwa, dengan menganggap variabel lain konstan, untuk setiap kenaikan satu satuan komitmen organisasi, *turnover intention* akan menurun sebesar -0.393.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Uji-t adalah metode statistik yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda 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 5. Hasil Uji t**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	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  $\alpha = 5\%/2$ , sedangkan derajat kebebasan (df) dihitung sebesar  $n-k$  ( $83-2 = 81$ ). Dengan menerapkan rumus-rumus tersebut, nilai kritis dari t-tabel ditentukan sebesar 1.9897. Hasil uji-t, yang diperoleh dari tabel hasil uji t menggunakan SPSS, disajikan di bawah ini:

- Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) menunjukkan nilai **t<sub>hitung</sub>** sebesar 3,711. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) adalah 0.003. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai **t<sub>hitung</sub>** lebih kecil dari nilai **t<sub>tabel</sub>** ( $-3.462 < 1.9897$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ). Oleh karena itu, hipotesis alternatif 1 (**H<sub>a1</sub>**) diterima, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.
- Variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) menunjukkan nilai **t<sub>hitung</sub>** sebesar 3.460. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) adalah 0.003. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai **t<sub>hitung</sub>** lebih kecil dari nilai **t<sub>tabel</sub>** ( $3.460 < 1.9897$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ). Oleh karena itu, hipotesis alternatif 2 (**H<sub>a2</sub>**) diterima, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

## Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.327	2	2.163	46.440	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.727	80	.047		
	Total	8.054	82			
a. Dependent Variable: <i>Turnover intention</i>						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi						

Sumber: Data primer diolah (2023).

$F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah 46.440. Nilai ini melampaui nilai  $F_{tabel}$  ( $46.440 > 3.10$ ), yang mengindikasikan hasil yang signifikan secara statistik. Selain itu, tingkat signifikansi (*p-value*) yang terkait dengan uji F adalah 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan nilai  $F_{hitung}$  yang melebihi nilai  $F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi di bawah 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *turnover intention*.

## Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

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

Sumber: Data primer diolah (2023).

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

Budaya Organisasi Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar, sehingga berarti  $H_{a1}$  diterima. Hal ini berarti budaya organisasi yang terdapat pada *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar mampu menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Budaya prestasi yang dianut oleh *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar memainkan peran penting dalam mempromosikan kualitas dan keunggulan dalam layanan mereka. Perusahaan ini menekankan pada standar tinggi dalam kualitas layanan dan kebersihan pakaian yang dicuci, serta mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang luar biasa. Dengan memantau kinerja karyawan dan memberikan penghargaan kepada mereka yang mencapai kinerja yang baik, *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar menciptakan lingkungan yang kompetitif namun sehat di dalam organisasi. Selain itu *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar memberikan penghargaan kepada karyawan jika karyawan bekerja dengan sangat baik. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang mencapai hasil luar biasa merupakan bentuk apresiasi dan pengakuan terhadap prestasi mereka. Penghargaan ini dapat berupa bonus kinerja atau kesempatan untuk mengambil

bagian dalam program penghargaan 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.

#### **Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention***

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar, sehingga berarti  $H_{a2}$  diterima. Hal ini berarti komitmen organisasi yang terdapat pada *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar mampu menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

*Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar memiliki program pengakuan dan penghargaan terkait prestasi kerja karyawan. Ini mencakup memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai hasil yang luar biasa, memberikan apresiasi atas kontribusi mereka, dan mengadakan acara penghargaan tahunan yang bisa dilaksanakan di tempat wisata. Selain itu *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar juga membangun budaya kerja yang kolaboratif di mana karyawan saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mengadakan sesi kolaborasi antar divisi, atau program mentoring antar karyawan. Hal ini bertujuan membangun lingkungan kerja yang kolaboratif, serta memperkuat ikatan antara karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong komitmen jangka panjang.

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan penulis kepada karyawan *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar, terdapat temuan yang menarik. Pertama, indikator pertama "Sangat senang menjadi bagian dari organisasi ini" memiliki nilai mean tertinggi sebesar 3.45. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa senang dan puas menjadi bagian dari *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar. Mereka memiliki rasa keterikatan dan kepuasan terhadap organisasi tersebut. Namun, di sisi lain, indikator keempat "Terpaksa untuk tetap bekerja di organisasi ini meskipun tidak sepenuhnya menyukai pekerjaan yang saya lakukan" memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3.23. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasakan kurangnya kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan di *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar. Meskipun begitu, mereka masih memilih untuk tetap bekerja dalam situasi tersebut.

Ketika karyawan merasakan adanya komitmen organisasi yang kuat, seperti adanya kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai pribadi mereka, dukungan dari manajemen, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, mereka cenderung lebih terikat dan termotivasi untuk tetap bekerja dalam organisasi. Dengan demikian, tingkat *turnover intention* karyawan cenderung lebih rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memainkan peran penting dalam memengaruhi tingkat niat berpindah kerja karyawan.

#### **Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap *Turnover intention***

Penelitian yang dilakukan pada *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar menemukan bahwa Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga berarti  $H_{a3}$  diterima. Hal ini berarti bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam menentukan tingkat niat berpindah kerja karyawan di *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar.

Komitmen Organisasi mencakup *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk tetap berada di perusahaan dan berkontribusi secara maksimal. Komitmen Organisasi yang kuat dapat

mengurangi niat berpindah kerja karyawan, karena mereka merasa terikat dengan nilai-nilai, tujuan, dan misi organisasi.

Budaya Organisasi, di sisi lain, mencakup *Involvement*, *Consistency*, *Adaptability* dan *Mission* dalam organisasi. Budaya Organisasi yang positif dan kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, mendukung, dan memotivasi karyawan. Karyawan yang merasa cocok dengan budaya organisasi cenderung lebih puas, terlibat, dan berkomitmen terhadap perusahaan. Sebagai hasilnya, mereka memiliki niat berpindah kerja yang lebih rendah. Dalam konteks *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar, penelitian menunjukkan bahwa baik Komitmen Organisasi maupun Budaya Organisasi memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh simultan dan signifikan dalam menurunkan *turnover intention* karyawan karena adanya konsistensi nilai antara individu dan organisasi. Ketika komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi dan budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang ada di dalamnya, kesesuaian antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi menciptakan perasaan terhadap hubungan dan keterikatan yang kuat.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara negatif memengaruhi *turnover intention* *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 52.6% dalam menjelaskan variasi dalam *turnover intention* *Protech Dry Cleaning & Laundry* Makassar.

Adapun saran yang diberikan dalam penelitian ini yaitu: 1) Untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi, perusahaan perlu melakukan beberapa langkah strategis. Penting untuk meningkatkan komunikasi dan transparansi antara manajemen dan karyawan. Perusahaan dapat memberikan informasi yang jelas mengenai tujuan, misi, dan perkembangan perusahaan kepada karyawan. Hal ini akan membantu meningkatkan rasa keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan kesempatan pengembangan karier dan peluang pertumbuhan kepada karyawan. 2) Untuk membangun budaya organisasi yang positif, perusahaan perlu melakukan langkah-langkah yang tepat. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan inklusif. Membangun budaya yang menghargai kerjasama, komunikasi terbuka, dan kolaborasi akan membantu meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the Relationship Between Organizational Commitment and Turnover Intention Via A Meta-Analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102–120.
- Rawashdeh, A. M., & Tamimi, S. A. (2020). The Impact of Employee Perceptions of Training on Organizational Commitment and Turnover Intention: An Empirical Study of Nurses in Jordanian Hospitals. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 191–207.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137–146.