

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI SHOPEE EXPRESS TEMBALANG HUB

Helmi Attallah

Universitas Stikubank Semarang

helmiattallah@mhs.unisbank.ac.id

Sri Isnowati

Universitas Stikubank Semarang

isnowati@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Semakin berkembangnya jasa pengiriman pada saat ini, perusahaan harus selalu melakukan banyak hal untuk mempertahankan karyawan adalah hal yang perlu diamati oleh perusahaan. Sehingga dalam menerapkan strategi untuk mempertahankan karyawan perlu diamati beberapa faktor yang mempengaruhi niat berpindah karyawan ini meningkat atau menurun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (niat berpindah) di Shopee Express Tembalang Hub. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan pada pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci

Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi unsur penting dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai jika sumber daya manusia tidak memberikan sumbangan tenaga ataupun pemikiran terhadap keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang berkaitan dengan tenaga kerja di perusahaan yaitu masalah *turnover intention* karyawan. Maka dari itu perlunya untuk mengetahui faktor-faktor yang bisa mempengaruhi *turnover intention* pada perusahaan Shopee Express Tembalang Hub.

Perusahaan Shopee Express merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengiriman dan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk memaksimalkan potensi pengiriman dengan selamat diterima ditangan konsumen. Shopee Express di Tembalang Hub ini memang belum berdiri dua tahun yang lalu, namun dengan strategi

yang tepat masih dapat mempekerjakan karyawan potensialnya untuk tetap bertahan di perusahaan ini. Untuk menentukan strategi mempertahankan karyawan atau menekan niat berpindah karyawan Shopee Express di Tembalang Hub menerapkan gaya kepemimpinan dan juga budaya organisasi yang positif yang menekan niat berpindah atau keinginan untuk berpindah dari perusahaan.

Turnover Intention adalah dimana seorang karyawan memiliki niat atau kecenderungan untuk berpindah atau keluar dalam hal bekerja, biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention yaitu kemampuan perusahaan atau pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan dalam bekerja, dan dipengaruhi juga oleh faktor-faktor lain. Niat untuk berpindah pada setiap individu biasanya didasarkan oleh hal yang hampir sama, tetapi proses mereka memutuskan untuk benar-benar keluar terkadang hanyalah sebuah niat tanpa sebuah tindakan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Perusahaan harus berusaha mengetahui dan melihat kebutuhan dan keinginan dari karyawannya agar tetap bertahan di perusahaan.

Banyak karyawan beranggapan bahwa gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi perilaku orang lain. Anggapan ini membuat karyawan merasa bahwa karakteristik atau cara setiap pemimpin dalam operasional pekerjaan menentukan kinerja mereka dan kenyamanan dalam bekerja. Pimpinan yang baik akan mampu memberikan dampak positif sehingga karyawan cenderung memiliki niat berpindah dari perusahaan yang rendah berbanding terbalik jika pimpinan tidak mampu memberikan fasilitas serta mengendalikan karyawan akan mendorong niat berpindah mereka. Budaya organisasi adalah pola dasar nilai, harapan, kebiasaan, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi (Sitohang, 2023). Budaya organisasi ini biasanya berkaitan dengan perilaku atau kebiasaan yang dilakukan sebuah perusahaan dalam menjalankan segala aktivitasnya. Budaya organisasi merupakan alat manajemen yang berpengaruh dan sebagai pendukung bagi setiap karyawan agar mampu berdedikasi, produktif, dan positif, sehingga tujuan budaya organisasi sebagai kekuatan untuk mendorong perilaku karyawan untuk tetap bertahan di suatu perusahaan. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan berprestasi yang timbul dari kebijakan sumber daya manusia, kompensasi, pengawasan, kejelasan tugas dan pertumbuhan karir yang dialami karyawan dalam mengerjakan pekerjaan ketika mereka menyadari bahwa pekerjaan mereka layak untuk dilakukan (Alam & Asim, 2019). Kepuasan kerja bisa menjadi sebuah faktor yang akan menentukan seorang karyawan bertahan lebih lama atau bahkan memilih untuk keluar dari pekerjaan dengan waktu yang singkat. Karena kepuasan kerja ini bersifat emosional atau bisa dirasakan oleh individu secara langsung entah perihal kompensasi, rekan kerja, promosi jabatan, ataupun kepuasan atas dasar pekerjaan itu sendiri.

Permasalahan yang di alami oleh Shopee Express Tembalang Hub adalah tingkat keluar masuknya karyawan yang cenderung lebih tinggi sehingga menyebabkan terkadang jika ada karyawan baru menghambat barang sampai di tangan konsumen diwaktu yang telah ditentukan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Shopee Express terus berusaha meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja yang tepat terhadap karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi dengan *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari Octaviani (2020), secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Efitriana & Liana (2022),

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian budaya organisasi terhadap *turnover intention* juga terdapat perbedaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitohang (2023), bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun tidak sejalan dengan penelitian Sari dkk. (2021), menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap *turnover intention* adalah negatif dan signifikan. Penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap *turnover intention* juga terdapat perbedaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alam & Asim (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh NingTyas dkk. (2020), kepuasan kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. LANDASAN TEORI

1. *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan keinginan untuk meninggalkan organisasi secara sengaja dan sadar, artinya karyawan tersebut rela meninggalkan pekerjaannya di perusahaan dengan sengaja. Turnover sangat penting bagi manajer karena mengganggu kelangsungan organisasi dan memerlukan biaya yang sangat mahal. (Sitohang, 2023). Pergantian karyawan adalah perpindahan karyawan melintasi organisasi yang berbeda dan pekerjaan yang berbeda. Pergantian karyawan ditunjukkan dengan karyawan yang meninggalkan organisasi sebelum perkiraan tanggal berakhirnya kontrak kerja (Lim dkk., 2017). Sedangkan menurut Alam & Asim (2019) istilah niat berpindah ini mempunyai 3 unsur dasar yaitu, pikiran untuk meninggalkan pekerjaan, mencari pekerjaan lain dan niat untuk meninggalkan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan

Octaviani (2020) gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh atasan dalam mengendalikan bawahan untuk melakukan sesuatu. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau tindakan ketika melakukan tugas manajemen dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan memotivasi bawahan agar dapat bekerja dengan baik, mempunyai motivasi tinggi dan disiplin, serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap atasannya. Ini adalah serangkaian inisiatif yang dilakukan oleh pemimpin. Kepemimpinan diartikan sebagai pengaruh terhadap orang lain, bawahan, atau kelompok, memiliki keterampilan atau keahlian khusus di bidang yang diinginkan kelompok, dan bertujuan untuk menciptakan organisasi yang diinginkan, dapat disimpulkan bahwa keterampilan atau keterampilan seseorang kemampuan. mencapai atau mengelompokkan tujuan (Sitohang, 2023).

3. Budaya Organisasi

Sari, Mulyani, dan Jaya (2021) Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berbeda menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuatan makna kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi. Budaya organisasi adalah sekumpulan peraturan yang menjadi pedoman tentang apa yang boleh dan tidak boleh diterima, peraturan-peraturan yang wajib diketahui, dipelajari dan diimplementasikan

oleh setiap anggota organisasi, serta filosofi yang harus dipelajari oleh setiap anggota organisasi baik di luar organisasi maupun di dalam organisasi (Indriyani & Suhana, 2023).

4. Kepuasan Kerja

Sari dkk. (2021) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan yang akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Girma (2019) bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan arahan individu untuk mencerminkan terpenuhi atau tidaknya kebutuhannya. Dari sisi negatifnya, karyawan mengungkapkan ketidakpuasannya melalui berbagai cara seperti keluar dari organisasi, bersuara menuntut perbaikan kondisi kerja, bersabar dengan pasif menunggu kondisi membaik dan mengabaikan segala sesuatu dalam pekerjaan. Seseorang yang mempunyai sikap positif kemungkinan besar akan mempunyai kepuasan kerja yang lebih besar, sedangkan seseorang yang mempunyai sikap negatif kemungkinan besar akan mempunyai ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaannya.

B. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan memotivasi bawahan agar dapat bekerja dengan baik, mempunyai motivasi tinggi dan disiplin, serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap atasannya. Ini adalah serangkaian inisiatif yang dilakukan oleh pemimpin. Adapun penelitian terdahulu dari Sari Octaviani (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*, hasil penelitian yang dilakukan Gunawan & Andani (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₁ : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2. Hubungan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Faarook (2021) mengemukakan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi yang dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya Organisasi merupakan simpulan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Penelitian yang dilakukan Sari dkk. (2019), Sitohang (2023), dan Khalid dkk., (2022) menyatakan bahwa antara budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan adalah negatif signifikan.

H₂ : Diduga budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

3. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

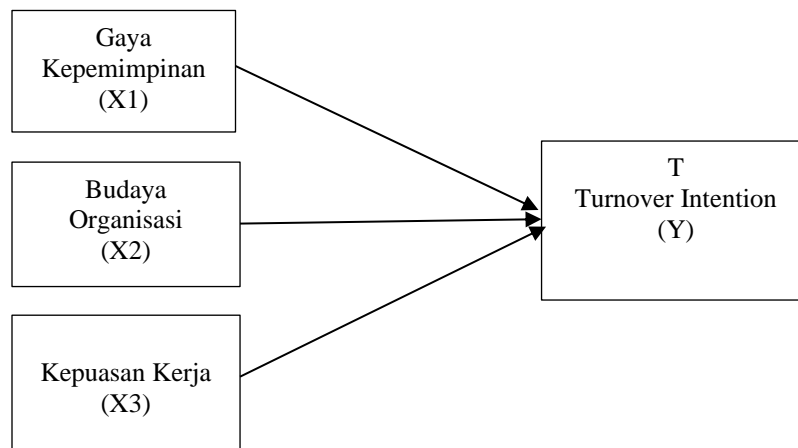
Girma (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan arahan individu untuk mencerminkan terpenuhi atau tidaknya kebutuhannya. Dari sisi negatifnya, karyawan mengungkapkan ketidakpuasannya melalui berbagai cara seperti keluar dari organisasi, bersuara menuntut perbaikan kondisi kerja, bersabar dengan pasif menunggu kondisi membaik dan mengabaikan segala sesuatu dalam pekerjaan. Seseorang yang mempunyai sikap positif kemungkinan besar akan mempunyai kepuasan kerja yang lebih besar, sedangkan seseorang yang mempunyai sikap negatif kemungkinan

besar akan mempunyai ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Halimah dkk. (2016), Gunawan dan Andani (2020), serta Alam dan Asim (2019) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

H₃ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

III. METODOLOGI PENELITIAN

1. Objek dan Populasi Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Shopee Express Tembalang Hub yang terletak di Jalan Sendangmulyo Raya Nomor 25, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Shopee Express Tembalang Hub.

Menurut Sugiyono (2015), menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan

Metode pengumpulan data primer pada penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan media angket atau kuesioner. Kuesioner dibagikan secara online dengan menggunakan *google form* kepada karyawan di Shopee Express Tembalang Hub yang merupakan sumber data untuk penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang telah dibagikan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara sensus atau sampel jenuh yakni mengambil seluruh populasi sebanyak 100 orang sebagai responden atau obyek penelitian. Yakni dari unsur seluruh karyawan yang bekerja di Shopee Express. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji f, koefisien determinasi, uji t dan analisis regresi linier berganda. Setiap metode analisis ini berguna sesuai tujuannya masing-masing yang akan dijelaskan setelah penjelasan ini.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Item – item dalam penelitian dapat dianalisis lebih lanjut jika nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) dengan kriteria nilai yang lebih besar dari ($>$) 0,5. Sedangkan untuk masing – masing item, sebuah item dinyatakan valid apabila memiliki nilai uji atau nilai *loading factor* (*Component Matrix*) yang memiliki nilai lebih dari ($>$) 0,4.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Hasil Cronbach's Alpha	KMO	Sig. Bartlett's Test	Component Matrix	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,896	0,000	0,875	Valid
	X1.2			0,798	Valid
	X1.3			0,826	Valid
	X1.4			0,748	Valid
	X1.5			0,703	Valid
	X1.6			0,676	Valid
	X1.7			0,812	Valid
	X1.8			0,721	Valid
	X1.9			0,773	Valid
	X1.10			0,731	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,886	0,000	0,849	Valid
	X2.2			0,832	Valid
	X2.3			0,925	Valid
	X2.4			0,904	Valid
	X2.5			0,898	Valid
	X2.6			0,887	Valid
	X2.7			0,875	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,859	0,000	0,862	Valid
	X3.2			0,897	Valid
	X3.3			0,879	Valid
	X3.4			0,866	Valid
	X3.5			0,875	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y1	0,756	0,000	0,809	Valid
	Y2			0,905	Valid
	Y3			0,863	Valid
	Y4			0,723	Valid
	Y5			-0,357	Tidak Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai KMO pada setiap item lebih besar dari 0,5 dan sig. Bartlett's test $\leq 0,05$ ini berarti bahwa sampel sudah mencukupi, namun terdapat satu item pada variabel Y5 yang memiliki nilai *Loading Factor* $\leq 0,4$ sehingga item tersebut dihilangkan pada uji berikutnya. Sementara itu nilai *Loading Factor* selain item Y5 nilainya lebih dari 0,4 maka variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengukuran dalam uji reliabilitas dilakukan dengan pengukuran sekali, dimana dalam pengukurannya hanya dilakukan satu kali saja. Kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memeberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$ (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan(X1)	0,921	0,7	Reliabel
2	Budaya Organisasi(X2)	0,952	0,7	Reliabel
3	Kepuasan Kerja(X3)	0,924	0,7	Reliabel
4	Turnover Intention(Y)	0,849	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil dari uji reliabilitas memperoleh nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) yang lebih besar dari 0,7. Variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* memperoleh nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Sesuai dengan pendapat Ghozali (2018) bahwa instrumen dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pengukur variabel dari kuesioner ini reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini merupakan kuesioner yang dapat diandalkan.

3. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen. Pengaruh simultan dapat dilihat dari nilai F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikan $\leq 0,05$. Hasil uji F bisa dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji F

Persamaan Variabel	Uji F	
	F	Sig.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap <i>Turnover Intention</i> Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	80,04	0,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $80,04 > F$ tabel 2,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi secara simultan terhadap *turnover intention*.

4. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian koefisien determinasi untuk menguji pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*) sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,845 ^a	0,714	0,705	0,17713

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,714, artinya bahwa pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*) adalah sebesar 71,4%, sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5. Analisis Regresi Berganda dan Hasil Uji T

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Constant	3,157	0,121		26,031	0,000
Gaya Kepemimpinan	-0,246	0,031	-0,503	-7,817	0,000
Budaya Organisasi	-0,173	0,019	-0,535	-9,060	0,000
Kepuasan Kerja	0,027	0,028	0,058	0,958	0,341

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan dari hasil regresi pada tabel 5. Maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,157 - 0,246X_1 - 0,173X_2 + 0,027X_3$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Gaya kepemimpinan (β_1) = - 0,246, nilai negatif yang didapat menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan maka akan menurunkan *turnover intention*. Ini berarti jika gaya kepemimpinan naik 1 poin, maka *turnover intention* akan turun sebesar - 0,246 dengan catatan variabel independen lain bersifat konstan. Dari hasil olah data variabel independen (Gaya Kepemimpinan) menunjukkan bahwa nilai Sig. = 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Shopee Express Tembalang Hub.

2. Budaya organisasi (β_2) = - 0,173, nilai negatif yang didapat menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan budaya organisasi maka akan menurunkan *turnover intention*. Ini berarti jika budaya organisasi naik 1 poin, maka *turnover intention* akan turun sebesar - 0,173 dengan catatan variabel independen lain bersifat konstan. Dari hasil olah data variabel independen (Budaya Organisasi) menunjukkan bahwa nilai Sig. = 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Shopee Express Tembalang Hub.
3. Kepuasan kerja (β_3) = 0,027, nilai positif yang didapatkan menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kepuasan kerja maka akan terjadi peningkatan pada *turnover intention*. Ini berarti jika kepuasan kerja naik 1 poin maka akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,027 dengan kondisi variabel lain bersifat konstan. Namun, berdasarkan hasil uji t kepuasan kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dari hasil olah data variabel independen (Kepuasan Kerja) menunjukkan bahwa nilai Sig. = 0,341. Karena nilai signifikansi > 0,05 maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* di Shopee Express Tembalang Hub.

6. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* artinya hipotesis pertama diterima. Gaya Kepemimpinan yang dilakukan perusahaan merupakan salah satu cara untuk menjaga niat berpindah para karyawan untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Arah pengaruh yang negatif menandakan bahwa jika semakin meningkatnya gaya kepemimpinan maka akan turun juga *turnover intention* pada perusahaan Shopee Express. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari Octaviani (2020), (Lestari Putri & Rasjid, 2022), dan Gunawan & Andani (2020) adanya pengaruh negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan *turnover intention*.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* ini berarti bahwa hipotesis diterima. Budaya organisasi ini merupakan salah satu sarana perusahaan untuk memunculkan suatu sistem atau kebiasaan yang menjadi nilai suatu organisasi dalam bekerja atau berorganisasi sehingga mampu mencapai output yang maksimal serta mampu memberikan kenyamanan setiap karyawan dalam bekerja baik secara individu maupun tim. Adanya arah negatif dari budaya organisasi terhadap *turnover intention* menandakan bahwa jika semakin meningkat budaya organisasi maka akan turun juga *turnover intention* pada perusahaan Shopee Express. Ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmizal & Lasmi (2021), (Widayati & Yunia, 2017) dan Faarok (2021), yaitu budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* ini berarti bahwa hipotesis ditolak. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap bisa berbentuk positif ataupun negatif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Ini bisa bersifat emosional maupun hanya terkadang dirasakan oleh setiap individu yang bekerja sehingga hal ini biasanya hanya bisa diketahui oleh

individu itu sendiri. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja pada perusahaan Shopee Express belum bisa diteliti secara maksimal karena respon dari karyawan terhadap kuesioner yang masih didominasi oleh 51% karyawan yang bekerja kurang dari masa kerja satu tahun sehingga masih belum bisa merasakan kepuasan kerja pada perusahaan Shopee Express Tembalang Hub.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Shopee Express Tembalang Hub, dengan demikian jika gaya kepemimpinan meningkat maka akan menurunkan *turnover intention*. Budaya Organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Shopee Express Tembalang Hub ini juga berarti jika budaya organisasi meningkat maka *turnover intention* akan turun. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Shopee Express Tembalang Hub. Secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Shopee Express Tembalang Hub.

Sejalan dengan kesimpulan yang dibuat, Shopee Express diharapkan mampu meningkatkan dan mengembangkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan menumbuhkan nilai-nilai positif pada perusahaan, sehingga timbul gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bisa menurunkan *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini tidak menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain sebagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)*.
- Faarook, A. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI MOTIVASI PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL*.
- Fitriya Fauzi, Abdul Basyith Dencik, & Diah Isnaini Asiati. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan EViews untuk Teknik Analisis Data*. Salemba Empat.
- Ghozali, H. Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girma, T. N. (2019). The effects of organizational culture on turnover intention: The mediating role of job satisfaction, a case of Oromia Forest and Wild Life Enterprise. *African Journal of Business Management*, 13(2), 82–89. <https://doi.org/10.5897/AJBM2018.8612>
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>

- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). *PENGARUH JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION*.
- Indriyani, N. & Suhana. (2023). *THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL JUSTICE, AND EMPLOYEE EMPOWERMENT IN INCREASING ORGANIZATIONAL COMMITMENT*. 12(02).
- Khalid, Z., Nurlela, & Zyllanrova, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention: Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia: The Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Stress on Turnover Intention: Empirical Evidence from Agribusiness Sector in Indonesia. *KRESNA: Jurnal Riset dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 76–85. <https://doi.org/10.36080/jk.v2i1.24>
- Lestari Putri, E., & Rasjid, E. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention di PT Harapan Solusi Utama. *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1), 15–23. <https://doi.org/10.52644/joeb.v11i1.76>
- Lim, A. J. P., Loo, J. T. K., & Lee, P. H. (2017). THE IMPACT OF LEADERSHIP ON TURNOVER INTENTION: THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 27–41. [https://doi.org/10.47263/JASEM.1\(1\)04](https://doi.org/10.47263/JASEM.1(1)04)
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1634. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p20>
- Rahmizal, M., & Lasmi, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. *JURNAL PUNDI*, 5(1). <https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.337>
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 117–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.23>
- Sari Octaviani, I. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT PERTAMA LOGISTICS SERVICE. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2), 1. <https://doi.org/10.32493/jk.v7i2.y2019.p1-9>
- Sitohang, R. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Culture on Turnover Intention in Employees of PT. Medan Distribusindo Raya Kabanjahe. *Asian Journal of Management Analytics*, 2(2), 133–142. <https://doi.org/10.55927/ajma.v2i2.3887>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Manajemen*, 20(3). <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>