

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER
INTENTION KARYAWAN**
(Studi Kasus Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta)

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan Pada Jenjang Strata Satu
(S1) Program Studi Manajemen

Adrian Rahmadi
C.0119027

Pembimbing 1 : Dra. Mrih Rahayu Rumaningsih, M.M.

Pembimbing 2 : Kurniawati Darmaningrum, S.E., M.M.

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
2023

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN
(Studi Kasus Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta)**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan Pada Jenjang Strata Satu
(S1) Program Studi Manajemen

Adrian Rahmadi
C.0119027

Pembimbing 1 : Dra. Mrih Rahayu Rumaningsih, M.M.

Pembimbing 2 : Kurniawati Darmaningrum, S.E., M.M.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
2023**



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

JUDUL : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta

NAMA : Adrian Rahmadi

NIM : C.0119027

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan delar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 29 Mei 2023


Adrian Rahmadi



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

JUDUL : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover
Intention Karyawan Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta

NAMA : Adrian Rahmadi

NIM : C.0119027

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat diajukan dalam
Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya ilmiah/peneliti yang telah Peneliti selesaikan

Surakarta, 29 Mei 2023

Pembimbing 2

(Kurniawati Darmaningrum, S.E., M.M)
NIDN : 0608048504

Pembimbing 1

(Dra. Mrih Rahayu Rumaningsih, M.M)
NIDN : 0602025901



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

JUDUL : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover
Intention Karyawan Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta

NAMA : Adrian Rahmadi

NIM : C.0119027

Naskah Publikasi ini telah diujikan di depan dewan penguji

Pada hari / tanggal : Rabu , 21 Juni 2023

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Drs. Laksono Sumarto, MM.

Sekretaris : Drs. Syahri Alhusin, MS.

Anggota : Dra. Mrih Rahayu Rumaningsih, M.M.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


(Dra. Sri Wijastuti, M.M.)
NIDN. 0608106401

Ketua Program Studi Manajemen


(Abdullah Zailani, SE., S.Ag., M.Pd., M.Si.)
NIDN. 0010127201

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN**
(Studi Kasus Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta)

¹Adrian Rahmadi, ²Mrih Rahayu, ³Kurniawati

Email : adrianrahmadi354@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh variabel stres kerja terhadap turnover intention karyawan Perumda PAU “Pedaringan”, (2) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan Perumda PAU “Pedaringan”, (3) Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan Perumda PAU “Pedaringan”, (4) Pengaruh secara simultan antara variabel stres kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan Perumda PAU “Pedaringan”. Pengujian analisis kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan metode yang digunakan berupa metode survei melalui penyebaran kuesioner. Dari populasi sejumlah 82 orang, dengan menggunakan Teknik probability sampling. Diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 orang. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penelitian ini memperlihatkan jika Stres Kerja secara parsial memberi pengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan sebesar 93,8%. Motivasi Kerja secara parsial memberi pengaruh yakni sebesar 22,1%. Budaya Organisasi secara parsial menunjukkan pengaruh yakni sebesar - 16,0%. Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara siltultan atau bersama – sama juga memberikan pengaruh terhadap Turnover Intention ditunjukkan dengan nilai sign $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil uji koefisien R² memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 98,6% yang berarti variabel turnover intention dipengaruhi oleh variabel yang terdapat pada penelitian ini dan sisanya 1,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Stres Kerja , Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Turnover Intention

This study aims to determine: (1) the effect of work stress variables on Turnover Intention employees of the PAU PAU "Pedaringan", (2) The Effect of Work Motivation Variables on Turnover Intention of PAU Perumda Pau "Pedaringan", (3) The Effect of Organizational Cultural Variables on Turnover Intention Employees of Perumda Pau "Pedaringan", (4) Simultaneous influence between work stress variables, work motivation, and organizational culture on Turnover Intentions of PAU PAU Perumda "Pedaringan" employees. Testing data analysis using the validity and reliability test. This study uses the method used in the form of a survey method through the distribution of questionnaires. From the population of 82 people, using probability sampling techniques. Obtained the number of samples of 60 people. The analysis used is multiple linear regression. This study shows that partial work stress has an effect on employee turnover intentions of 93,8%. Partial work motivation has an influence of 22,1%. And organizational culture partially shows the influence of -16,0%. Work stress, work motivation and organizational culture in a siltultant or jointly - same influence on turnover intention is shown by the value of Sign $0,000 < 0,05$. While the R² coefficient test results have an adjusted R square value of 98,6%, which means that the turnover intention variable is influenced by the variables contained in this study and the remaining 1,4% is influenced by other variables outside of this study.

Keyword : Work Stress, Work Motivation, Organizational Culture, Employee Turnover Intention

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Keinginan untuk berpindah (turnover intention) adalah masalah yang sering sekali terjadi dalam manajemen sumber daya manusia (Fah et al., 2010). Permasalahan dalam SDM akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik (Sylvia, dkk., 2014). Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Turnover intention yang tinggi dapat menjadi tanda bahwa perusahaan tidak produktif, menurunkan produktivitas dan efisiensi hingga membahayakan perusahaan dan pada akhirnya mengakibatkan hilangnya pekerja berpengalaman yang harus diganti (Joarder et al., 2011). Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi setiap perusahaan (Mahdi et al., 2012). Penelitian ini sangat penting untuk mengetahui penyebab tingginya turnover intention di suatu perusahaan, untuk mengurangi biaya, serta kerugian perusahaan. Ada banyak factor yang mempengaruhi turnover intention diantaranya adalah stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan sebagainya (Sutanto dan Gunawan, 2013).

Perumda PAU "Pedaringan" merupakan suatu Perusahaan Umum Daerah Pergudangan dan Aneka Usaha yang bergerak dalam berbagai bidang usaha yang bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan, menyelenggarakan jasa pergudangan, angkutan, dan aneka usaha lainnya yang tepat, cepat dan aman yang didukung dengan teknologi informasi yang handal. Dalam Perumda PAU "Pedaringan" berjumlah 82 karyawan yang tersebar di beberapa bidangnya masing-masing. Alasan saya meneliti di Perumda PAU "Pedaringan" ini sebab termasuk dalam menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Serta memudahkan bagi pengusaha-

pengusaha untuk bisa bekerja sama dengan Perumda PAU "Pedaringan" dalam meningkatkan perekonomian Kota Surakarta. Berdasarkan observasi awal, Perumda PAU "Pedaringan" adalah membantu Pemerintah Kota Surakarta dalam pengendalian pangan, menyediakan bahan bakar minyak bagi masyarakat luas untuk mendukung kegiatan dibidang transportasi, menjalin kemitraan yang berkesinambungan saling menguntungkan dilakukan secara transparan dan selektif, mewujudkan perusahaan yang sehat dan menguntungkan memberikan kontribusi untuk Pendapatan Asli Daerah (PAD) Pemerintah. Namun tingkat turnover karyawan pada tahun 2015 sebesar 17%, turun menjadi 13% pada tahun 2016, namun meningkat signifikan menjadi 25% pada tahun 2017 (HRD Perumda PAU, 2022). Selanjutnya, hasil wawancara membuktikan bahwa dari 25 karyawan, 60% menyatakan ingin pindah dan 72% menyatakan ingin mencari pekerjaan di tempat lain.

Berdasarkan observasi awal pada data perusahaan, jumlah pegawai PERUMDA PAU, khususnya pegawai tetap pada akhir Desember 2022 yang berjumlah 93 orang berkurang 19,80% dari total pegawai per 31 Desember 2022. Hal ini juga terjadi pada tahun sebelumnya pada akhir Desember 2020 bahwa dari total 105 pegawai tetap di PERUMDA PAU, terdapat 24 pegawai yang mengundurkan diri atau sekitar 23,53%. Bahkan pada bulan Februari 2023 jumlah update data karyawan yang masih bekerja di perusahaan sebanyak 82 karyawan. Hal ini menunjukkan tingginya angka turnover.

Perumda PAU perlu melakukan pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai performa terbaik, dan agar tujuan perusahaan bisa tercapai maka hal yang dibutuhkan perusahaan salah satunya ialah Sumber Daya Manusia (SDM). Tanpa adanya SDM maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai, sebab merekalah yang akan melaksanakan semua rencana yang telah dibuat perusahaan untuk membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. SDM

itu sendiri merupakan sekumpulan orang yang terhimpun dalam suatu wadah baik itu organisasi ataupun perusahaan yang memiliki peranan krusial dalam kesuksesan guna pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut (Wang et al, 2020). Oleh karena itu, untuk dapat menemukan dan melahirkan SDM yang unggul dan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan maka, perusahaan harus mampu mengelola serta mengawasi SDM yang mereka miliki dengan baik melalui penerapan manajemen SDM dalam perusahaan.

Di antara berbagai masalah yang mungkin timbul, niat berpindah adalah salah satu yang sering dihadapi oleh perusahaan. Keadaan ingin keluar dari organisasi dengan sukarela atau tidak karena posisi saat ini kurang diminati dan ada pilihan pekerjaan lain disebut dengan turnover intention (Robins & Judge, 2013). Turnover intention itu sendiri sebenarnya ada beberapa faktor penyebabnya seperti stress kerja, beban kerjanya, lingkungan tempat bekerja, work-life balance, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi (Hafid & Prasetyo, 2017; Irvianti & Verina, 2015).

Siddiqui dan Jamil (2015) menyatakan bahwa stress berpengaruh langsung terhadap turnover intention. Ini menyiratkan bahwa tingkat turnover akan meningkat secara proporsional dengan jumlah stres yang berhubungan dengan pekerjaan dalam organisasi. Stres di tempat kerja adalah salah satu alasan mengapa karyawan ingin meninggalkan majikan mereka. Stres kerja merupakan akibat dari interaksi antara orang dan lingkungannya, yaitu interaksi stimulus dan reaksi. Oleh karena itu, stres merupakan akibat dari setiap aktivitas dan keadaan lingkungan yang menempatkan seseorang dalam tekanan psikologis dan fisik yang berlebihan (Sunyoto, 2015). Velnampy dan Aravinthan (2013) menyatakan pola emosional perilaku kognitif dan respons psikologis terhadap elemen negatif dan berisiko dari setiap pekerjaan, organisasi kerja, dan lingkungan kerja adalah apa yang disebut sebagai "stres

kerja", menurut pernyataan ini. Ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan tempat kerja dan kemampuan karyawan untuk menangani kesulitan itu, hasil stres kerja (Mosadeghrad, 2013). Stres kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2006). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Robbins (2006), yaitu faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor individu.

Selain itu, motivasi kerja berdampak pada komponen yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja yaitu niat berpindah. Menurut Wilson, yang memotivasi seseorang untuk bertindak dengan cara yang memajukan tujuan mereka adalah keinginan yang mereka miliki. Akibatnya, motivasi bertindak sebagai katalis untuk mencapai tujuan. Setiap organisasi berusaha untuk memenuhi tujuannya, sehingga membuat kontribusi anggotanya penting. Memahami motivasi individu yang bekerja dalam organisasi sangat penting untuk mempengaruhi karyawan untuk mematuhi apa yang diinginkan perusahaan (Wilson, 2012).

Menurut Robbins (2008), "motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan". Motivasi adalah sifat psikologis yang menunjukkan minat seseorang pada pekerjaannya, rasa pemenuhan, dan tanggung jawab untuk semua aktivitas dan pekerjaannya. Semua tindakan atau jerih payah seseorang pada hakekatnya didorong oleh keinginan yang harus dipenuhi, baik yang disadari maupun tidak disadari, material atau nonmaterial, fisik atau spiritual.

Disamping itu, dengan penanganan sumber daya yang tepat dapat menjadikan perusahaan semakin dinamis dan berkembang pesat. Ketika karyawan memiliki niatan untuk resign, salah satu indikator yang terlihat adalah bahwa

karyawan tersebut memiliki motivasi untuk bekerja yang rendah. Menurut Arin, Hamid dan Mukhsan (2014) menjelaskan bahwa Turnover intention akan menurun sebesar 0,395 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X2 (motivasi kerja). Jadi apabila motivasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka turnover intention akan menurun sebesar 0,395 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Berdasarkan interpretasi tersebut dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yakni motivasi kerja sebesar - 0,395. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Dengan kata lain, apabila motivasi kerja meningkat maka akan diikuti penurunan turnover intention.

Faktor terakhir yang mempengaruhi turnover intention adalah budaya organisasi. *Robbins dan Judge* (2008) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut *Zaleha et al*, (2013) budaya organisasi merupakan kekuatan bagi organisasi. Hal ini berdampak pada kesejahteraan karyawan seperti perilaku berbagi pengetahuan, nilai, simbol, dan lain-lain.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa budaya memainkan berbagai peran dalam organisasi, termasuk membentuk batas-batas dan membedakan satu organisasi dari yang lain, memberikan anggota organisasi rasa identitas, mendorong pengembangan komitmen untuk tujuan yang lebih besar dari kepentingan pribadi, menstabilkan sistem sosial, dan bertindak sebagai perekat sosial yang menyatukan organisasi dengan menetapkan standar. Sikap dan perilaku karyawan dipengaruhi dan dibentuk oleh budaya organisasi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kontrol.

Budaya organisasi yang ada pada Perumda PAU "Pedaringan" yang dapat mendukung terciptanya iklim organisasi untuk tercapainya

tujuan yang efektif dan efisien belum terbentuk dengan baik. Praktik bisnis didasarkan pada akuntabilitas, transparansi, menghormati kepentingan pemangku kepentingan dan perilaku etis". Dengan visi dan tujuan bisnis yang mulia, selayaknya Perumda PAU "Pedaringan" harus menanamkan prinsip-prinsip kerja yang baik yang dijadikan sebagai budaya yang dilestarikan. Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau penekanan tingkat turnover intention haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Keinginan karyawan untuk keluar (turnover intention) disini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan motivasi kerja dan budaya organisasi suatu perusahaan sehingga dapat membuat karyawan tetap semangat bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis memberi judul skripsi ini : **Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta.**

2. Identifikasi masalah

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention pegawai PERUMDA PAU "Pedaringan" Kota Surakarta?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap turnover intention pegawai PERUMDA PAU "Pedaringan" Kota Surakarta?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap turnover intention PERUMDA PAU "Pedaringan" Kota Surakarta?
- d. Apakah terdapat pengaruh secara simultan variabel stress kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap turnover intention pegawai PERUMDA PAU "Pedaringan" Kota Surakarta ?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta.
- c. Untuk Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta.
- d. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap turnover intention karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta.

4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan kepada peneliti mengenai pengaruh stress kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PERUMDA PAU Pedaringan Kota Surakarta.
- b. Bagi Akademik
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur bagi teman-teman mahasiswa dan pihak-pihak lain yang akan menyusun skripsi atau akan melakukan penelitian mengenai pengaruh stress kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PERUMDA PAU Pedaringan Kota Surakarta.
- c. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya dalam memotivasi kerja dan membudayakan organisasi yang baik dalam perusahaan serta mengetahui penyebab keinginan pegawai ingin pindah

ke perusahaan lain. Serta dapat memberikan masukan yang berarti bagi PERUMDA PAU Pedaringan dalam mengendalikan turnover intention karyawan, khususnya melalui perspektif motivasi kerja, stress kerja dan budaya organisasi.

B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Landasan Teori

a. Stres Kerja

Secara umum, stres dipandang sebagai situasi yang buruk, yang dapat menyebabkan penyakit fisik atau mental atau perilaku yang tidak pantas. Kemudian, *Selye*, 1976 dalam Munandar (2008) membuat perbedaan antara *distress* yang destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan positif dimana stres kadang-kadang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Stres karyawan hasil dari kurangnya kepuasan kerja dalam pekerjaan mereka (Hasibuan, 2007). Mengacu pada pendapat Newman dan Beehr dalam *Luthans* (2006) mengemukakan Stres kerja adalah suatu kondisi yang berkembang ketika orang berinteraksi dengan pekerjaan mereka dengan cara yang berbeda dari perilaku normal mereka.

b. Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2009) “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Menurut Hariandja (2009) “Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan.

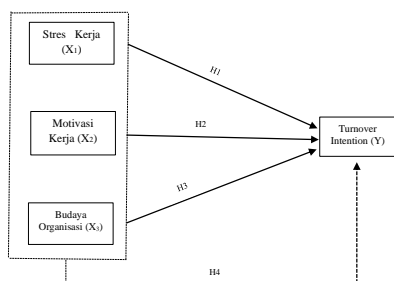
c. Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Zaleha et al, (2013) budaya organisasi merupakan kekuatan bagi organisasi. Hal ini berdampak pada kesejahteraan karyawan seperti perilaku berbagi pengetahuan, nilai, simbol, dan lain-lain.

d. Turnover Intention

Turnover (perputaran) adalah proses di mana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan Mathis dan Jackson, (2006). sedangkan Mobley (2011) memberikan batasan turnover sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

2. Kerangka Pemikiran



Gambar I. Kerangka Pemikiran

3. Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap turnover intention karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta.

H₂ : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta.

H₃ : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta.

H₄ : Terdapat Pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan budaya

organisasi secara simultan terhadap turnover intention karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta yang mana respondennya merupakan karyawan dengan sejumlah 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan sumber data yang digunakan adalah primer, dengan membagikan kuesioner langsung kepada responden. Regresi linier berganda dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS versi 25.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data primer digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang sudah disebar kepada 60 karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta. Data yang diperoleh merupakan sebagian dari keseluruhan karyawan. Hasil penelitian dari responden kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 25, sebagai berikut:

1. Analisis Data

a. Gambaran Umum Karakteristik

Penelitian ini menggunakan beberapa karakteristik untuk mendapatkan gambaran responden yang lebih jelas, seperti umur, jenis kelamin dan lama berd. Hasil dari karakteristik responden tersebut disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Umur

Umur		
	Jumlah	Persentase
<25 Tahun	14	23,3 %
26-30 tahun	10	16,7 %
31-35 tahun	7	11,7 %
36-40 tahun	8	13,3 %
>40 tahun	21	35 %
Total	50	100 %

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
	Jumlah	Persentase
Perempuan	26	43,3 %
Laki-Laki	34	56,7 %
Total	60	100 %

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Tabel 3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir		
	Jumlah	Persentase
SMA	30	50 %
Diploma	11	18,3 %
Sarjana	19	31,7 %
Total	60	100 %

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Tabel 4. Lama Kerja

Lama Kerja		
	Jumlah	Persentase
1 - 2 Tahun	8	13,3 %
2 - 3 Tahun	19	31,7 %
3 - 5 Tahun	12	20 %
>5 Tahun	21	35 %
Total	60	100 %

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

b. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja (X1)	60	31	50	41.73	4.037
Motivasi Kerja (X2)	60	27	48	37.73	4.321
Budaya Organisasi (X3)	60	30	50	42.60	4.563
Turnover Intention (Y)	60	28	45	37.28	3.687
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasinya dari masing-masing variabel. Nilai tersebut menjelaskan secara rentang aktual dari skor jawaban responden yang paling rendah dan skor jawaban responden yang paling tinggi berdasarkan jumlah pertanyaan pada masing-masing variabel.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil dari uji validitas pada tabel dibawah ini menunjukkan semua pengaruh variabel stress kerja, motivasi kerja dan

budaya bernilai positif terhadap turnover intention, hal ini dapat dilihat dari hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang bernilai positif. Sehingga sesuai hasil olah data dibawah ini, bahwa semua indikator valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No.	Indikator	R Hitung	R Table	Keterangan
1.	Stres Kerja			
	-Indikator 1	637	0,2542	Valid
	-Indikator 2	486	0,2542	Valid
	-Indikator 3	434	0,2542	Valid
	-Indikator 4	615	0,2542	Valid
	-Indikator 5	630	0,2542	Valid
	-Indikator 6	570	0,2542	Valid
	-Indikator 7	751	0,2542	Valid
	-Indikator 8	702	0,2542	Valid
	-Indikator 9	656	0,2542	Valid
-Indikator 10	615	0,2542	Valid	
2.	Motivasi Kerja			
	-Indikator 1	740	0,2542	Valid
	-Indikator 2	775	0,2542	Valid
	-Indikator 3	787	0,2542	Valid
	-Indikator 4	522	0,2542	Valid
	-Indikator 5	449	0,2542	Valid
	-Indikator 6	534	0,2542	Valid
	-Indikator 7	775	0,2542	Valid
	-Indikator 8	787	0,2542	Valid
-Indikator 9	522	0,2542	Valid	
3.	Budaya Organisasi			
	-Indikator 1	723	0,2542	Valid
	-Indikator 2	772	0,2542	Valid
	-Indikator 3	775	0,2542	Valid
	-Indikator 4	373	0,2542	Valid
	-Indikator 5	578	0,2542	Valid
	-Indikator 6	680	0,2542	Valid
	-Indikator 7	772	0,2542	Valid
	-Indikator 8	775	0,2542	Valid
	-Indikator 9	578	0,2542	Valid
-Indikator 10	680	0,2542	Valid	

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner penelitian yang digunakan untuk mencari data variabel penelitian reliabel atau tidak. Tingkat reliabilitas suatu variabel dapat dilihat dari hasil uji statistic Cronbach's Alpha (α) dimana suatu pertanyaan dianggap reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ Ghazali (2018).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,811	Reliabel
Motivasi Kerja	0,846	Reliabel
Budaya Organisasi	0,866	Reliabel
Turnover Intention	0,793	Reliabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Asumsi Klasik
1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,095 artinya lebih besar dari 0,05 dengan menggunakan *One Sample Kolmogrof-Smirnov Test*. Sehingga data ini dinyatakan Normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Residual		
Unstandardized		
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.42672523
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.102
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

2) Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai VIF untuk semua variabel independent lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,10. Hal ini berarti, menunjukkan bahwa hasil dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

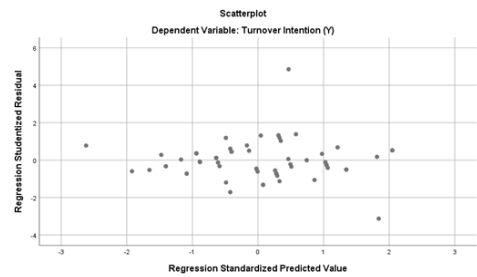
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.102	.604		-.168	.867		
Stres Kerja (X1)	.857	.045	.938	18.856	.000	.982	2.947
Motivasi Kerja (X2)	.189	.045	.221	4.241	.000	.879	2.848
Budaya Organisasi (X3)	-.129	.051	-.160	-2.540	.014	.948	3.859

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar di bawah ini, terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini, berarti pada penelitian ini

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah tahun 2023

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	-.102	.604		-.168	.867
Stres Kerja (X1)	.857	.045	.938	18.856	.000
Motivasi Kerja (X2)	.189	.045	.221	4.241	.000
Budaya Organisasi (X3)	-.129	.051	-.160	-2.540	.014

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji regresi linier berganda dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = -0,102 + 0,857 (X_1) + 0,189 (X_2) + -0,1299 (X_3) + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas memiliki arti bahwa nilai konstanta (α) sebesar -0,102 yang menyatakan bahwa semua variabel independent bernilai nol, Maka Turnover Intention (Y) akan bernilai positif. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,857, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,189, Budaya Organisasi (X3) sebesar -0,129. Dengan demikian semua variabel independent memiliki nilai positif (+) yang berarti semakin tinggi nilainya, maka semakin tinggi juga turnover intentionnya.

Sedangkan yang nilai sedangkan negatif (-) berarti semakin tinggi nilainya maka semakin turun turnover intentionnya.

f. Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji T dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh secara parsial dari variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.102	.604			-.168	.867
	Stres Kerja (X1)	.857	.045	.938		18,856	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.189	.045	.221		4,241	.000
	Budaya Organisasi (X3)	-.129	.051	-.160		-2,540	.014

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji t di atas, menunjukkan bahwa :

- 1) H1 diterima, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (18,856 > 2,004) dan tingkat Sig. sebesar $0,000 < 0,05$.
- 2) H2 diterima, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,241 > 2,004) dan tingkat Sig. sebesar $0,000 < 0,05$.
- 3) H3 diterima, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,540 < 2,004) dan tingkat Sig. sebesar $0,014 < 0,05$.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan dari variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	791.440	3	263.813	1375.105	.000 ^b
	Residual	10.744	56	.192		
	Total	802.183	59			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (Uji F) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (1375,105 > 2,77) dan tingkat signifikasinya $p\text{-value} < 0,05$ (0,000 < 0,05). Jadi dapat diartikan bahwa, variabel independent yakni stres kerja, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap variabel dependen yakni turnover intention .

3) Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.987	.986	.438

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan

Berdasarkan tabel diatas dapat didapatkan Angka Adjusted R Square adalah 0,987 atau 98,70%. Presentase pengaruh variabel Independen terhadap Dependen didapatkan 98,70%.

2. Pembahasan

- a. Stres Kerja (X1) terhadap turnover intention karyawan (Y) pada Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta secara parsial dapat di lihat dengan melakukan uji koefisien regresi secara parsial (Uji t), uji tersebut digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention karyawan (Y). Berdasarkan data yang diolah dengan software SPSS Statistic versi 25 dapat di ketahui hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap turnover intention karyawan. Hal ini di tunjukan bahwa t_{hitung} sebesar 18,856 dan t_{tabel} sebesar

2,004. Selanjutnya membandingkan t hitung dan t tabel. Dari hasil perhitungan didapatkan t hitung lebih besar dari pada tabel yaitu $18,856 > 2,004$. Nilai signifikansi lebih kecil dari α yaitu $0,000 < 0,05$. Jadi dapat di simpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap turnover intention karyawan pada Perumda PAU "Pedaringan". Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta . Dapat dijelaskan bahwa hubungan antara stres kerja dan turnover intention satu arah. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat turnover intention, sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja maka turnover intention akan semakin rendah pula. Oleh karena itu, untuk menurunkan tingkat turnover intention karyawan maka stress kerja harus dikurangi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khalid dan Zyllanrova (2022) serta sejalan dengan Catur dan Yolanda (2016) bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

- b. Motivasi (X2) terhadap turnover intention karyawan (Y) pada Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta secara parsial dapat di lihat dengan melakukan uji koefisien regresi secara parsial (Uji t), uji tersebut digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas (X1) secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention karyawan (Y). Berdasarkan data yang diolah dengan *software* SPSS *Statistic* versi 25 dapat di ketahui hasil bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan diperoleh thitung sebesar 4,241 sementara ttabel sebesar 2,004 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan pada Perumda PAU "Pedaringan". Penelitian ini sejalan dengan Annie Faaroek (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi dapat mengurangi masalah tenaga kerja seperti turnover intention, absensi, ketidaksiplinan serta keluhan dan lainnya, karena upah mereka yang seharusnya meningkat dengan rencana motivasi mereka. Serta dalam penelitian terdahulu yang di lakukan Geraldine Juanita R dan Agustian Budi Prasetya (2021) Menjelaskan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention.

- c. Budaya Organisasi (X3) terhadap turnover intention karyawan (Y) pada Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta secara parsial dapat di lihat dengan melakukan uji koefisien regresi secara parsial (Uji t), uji tersebut digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention karyawan (Y). Berdasarkan data yang diolah dengan *software* SPSS

Statistic versi 25 dapat di ketahui hasil bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan diperoleh thitung sebesar -2,540 sementara ttabel sebesar 2,004 dan nilai signifikasi sebesar 0,014 < 0,05 berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan pada Perumda PAU "Pedaringan". Tanda negatif (-) pada variabel budaya organisasi (-2,540) menunjukkan hubungan negatif, yang berarti semakin baik penerapan budaya organisasi atau meningkatnya budaya organisasi maka tingkat turnover intention rendah. Penelitian ini sejalan dengan Zulfani Fauziah, Anak Agung Putu Agung, dan Putu Pradiva Putra Salain (2021) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi yang berpengaruh negative itu semakin meningkatkan penerapan budaya organisasi dalam perusahaan maka turnover akan menurun sehingga karyawan akan bisa tetap berada dalam perusahaan tersebut.

- d. Motivasi Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi (X) terhadap turnover intention karyawan (Y) pada Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta secara simultan dapat di lihat dengan melakukan uji koefisien regresi secara simultan (Uji f), uji tersebut digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention karyawan (Y). Berdasarkan pengujian signifikan variabel dapat dilihat dengan memperhatikan

nilai signifikan dan $df = n - k$, juga nilai F hitung. Maka jika F hitung dan nilai sig < 0,05 dapat disimpulkan variabel independen atau Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan. Pengujian variabel penelitian secara simultan dilakukan melalui output spss sebagai ANOVA: $DF2 = (60 - 4) - 1 = 55$ dan $DF1 = 4 - 1 = 3$, maka nilai F tabel adalah sebesar 2.77 sedangkan nilai signifikan 0,000 sehingga diperoleh $1375,105 > 2.77$ dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Turnover Intention Karyawan. Dalam penelitian ini termasuk penelitian baru yang menggabungkan variabel dependen yaitu stres kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap variabel independent yakni turnover intention dengan secara simultan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Stres kerja secara persial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Dengan beta stres kerja 0,857 atau 85,7% artinya, stres kerja pengaruh sebesar 85,7% terhadap turnover intention karyawan di Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta. Sehingga jika stres kerja mengalami peningkatan maka di ikuti peningkatan terhadap turnover intention dan dapat disimpulkan jika H_a diterima H_0 ditolak.
- b. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Dengan nilai beta motivasi kerja 0,189 atau 18,9% artinya, motivasi kerja pengaruh sebesar 18,9% terhadap turnover

- intention di Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta. Sehingga jika motivasi kerja mengalami peningkatan maka turnover intention mengalami peningkatan dan dapat disimpulkan jika H_0 diterima H_0 ditolak.
- c. Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Dengan nilai beta -0,129 atau -12,9% artinya, budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar -12,9% terhadap turnover intention karyawan di Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta. Sehingga jika budaya organisasi mengalami kenaikan maka akan terjadi penurunan pada turnover intention dan dapat disimpulkan jika H_0 diterima H_0 ditolak.
 - d. Stres kerja, motivasi kerja, dan budaya kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Dengan nilai Sig 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan jika H_0 diterima.
 - e. Dalam Angka Adjusted R Square adalah 0,987 atau 98,70%. Sehingga presentase pengaruh variabel Independen terhadap Dependen didapatkan adalah 98,70%.

2. Saran

- a. Untuk meminimalisasi turnover intention, maka prioritas utama yang perlu dilakukan adalah menurunkan stress kerja. Sebaiknya Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta Upaya yang dapat dilakukan adalah menurunkan konflik peran dalam gaya kepemimpinan (leadership conflict) yakni dengan cara yang paling sederhana adalah penyamaan visi dari awal. Dengan komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang merata

- sesuai dengan kemampuan masing-masing individual, dan mempercayakan setiap anggota tim untuk dapat mengerjakan pekerjaannya dalam pengawasan yang cukup.
- b. Motivasi yang terjadi di Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta sudah cukup baik, sehingga perlu diperlu dipertahankan agar dapat lebih memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja individu maupun kelompok sehingga tetap mencapai tujuan yang diinginkan. dalam meningkatkan motivasi karyawan perusahaan dapat memastikan komunikasi terjalin dengan baik, fasilitas yang tercukupi, memberikan bonus untuk karyawan yang menyelesaikan pekerjaan kurang dari standar yang di berikan oleh perusahaan.
 - c. Untuk meminimalisasi turnover intention melalui budaya organisasi, maka sebaiknya Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta memperkuat budaya yang berorientasi pada karyawan di dalam organisasi. Upaya yang dapat dilakukan budaya kebersamaan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, komunikatif, saling membantu dan menunjukkan pada karyawan bahwa mereka dihargai serta bisa mempraktekkan 3S (senyum, sapa, salam) .
 - d. Mengingat secara simultan berpengaruh yaitu stres kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan, maka pihak manajemen perlu memperhatikan variabel tersebut dengan cara mengevaluasi setiap periodenya sehingga kinerja karyawan tetap terjaga baik atau meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Daud, Muhammad, and M Zulfan. 2018. “Substitusi Kulit Pisang Fermentasi Dalam Ransum Komersial Terhadap Performan Itik Peking Fermented Banana Skin Substitution In Commercial

- Rations Against The Performance Of Peking Ducks.”
- Faaroeck, Annie. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi Pada Karyawan Generasi Milenial.” *Forum Ilmiah* 18 (1): 11–25.
- Fauziah, Zulfani, Anak Agung Putu Agung, and Putu Pradiva Putra Salain. 2021a. “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Seluruh Karyawan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar.” *EMAS 2* (1).———. 2021b. “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Seluruh Karyawan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar.” *Jurnal EMAS 2* (1): 62–70.
- Irawan, D. 2019. “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi, Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Ajb Bumi Putera Yogyakarta.” [http://eprints.uad.ac.id/14993/%0Ahttp://eprints.uad.ac.id/14993/1/T1_1500011189_Naskah Publikasi.pdf](http://eprints.uad.ac.id/14993/%0Ahttp://eprints.uad.ac.id/14993/1/T1_1500011189_Naskah%20Publikasi.pdf).
- Jatmika, Punky Praja, and Mohammad Bayu Dasril Sriadi. 2022. “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM MAKMUR JAYA KOTA PROBOLINGGO.” *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 15 (1): 166–72.
- Kerja, Pengaruh Stres, Komitmen Organisasi, Ni Nyoman, and Yani Sri. 2018. “KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Keinginan Untuk Berpindah (Turnover Intention) Merupakan Permasalahan Yang Sangat Serius Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Fah Et ” 7 (6): 3412–41.
- Khalid, Z, and A Zyllanrova. 2022. “... , Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention: Bukti Empiris Dari Sektor Agribisnis Di Indonesia: The Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment, and”: *Jurnal Riset Dan Pengabdian ...* 2: 76–85. <https://jurnaldrpm.budiluhur.ac.id/index.php/Kresna/article/view/24%0Ahttps://jurnaldrpm.budiluhur.ac.id/index.php/Kresna/article/download/24/71>.
- Kusumayadi, Firmansyah. 2019. “Kompensasi, Budaya Organisasi, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima.” In *Seminar Nasional Taman Siswa Bima*, 1:52–65.
- Lestari, Ni Nyoman Yani Sri, and Ni Wayan Mujiati. 2018. “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention.” Udayana University.
- Mistar, Mistar, and Firmansyah Kusumayadi. 2019. “Dampak Kompensasi, Budaya Organisasi, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pt. Sinarmas Multifinance Cabang Bima.” *Jurnal Riset Akuntansi Jambi* 3 (1): 65–81. <https://doi.org/10.35141/jraj.v3i1.655>.
- Oktavia, Sintya Dwi, and Syarif Ali. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kolaboratif, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Graha Megatama Indonesia Selama Pandemi Covid-19.” *Owner* 6 (2): 2085–2100. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.750>.
- Parinussa, Kevin Roberto, and Hendri Dunan. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19 (Studi Pada Telkomsel Bandar Lampung).” *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 1 (4): 315–26.
- Prasetya, Agustian Budi. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Guru Milenial Terhadap Turnover.” *Jurnal Syntax Fusion* 1 (10): 554–67.
- Putrianti, Arin Dewi, Djahur Hamid, and M Djudi Mukzam. 2014. “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan PT . TIKI Jalur

- Nugraha Ekakurir Pusat Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 12 (2): 1–9.
- Rahman, Fatmawati A, Anwar Anwar, Romansyah Sahabuddin, and Zainal Ruma. 2022. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar.” *YUME: Journal of Management* 5 (2): 39–46.
- Reichenbach, Andreas, Andreas Bringmann, Elsevier Enhanced Reader, Constantin J. Pournaras, Elisabeth Rungger-Brändle, Charles E. Riva, Sveinn H. Hardarson, et al. 2019. “No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title.” *Progress in Retinal and Eye Research* 561 (3): S2–3.
- Rochaeni, Atik. 2008. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Kompetensi.” *Manajerial* 410.
- Sartono, Muhamad, Yulianeu Yulianeu, and Leonardo Budi Hasiholan. 2018. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention.” *Journal of Management* 4 (4).
- Suroto, Suroto. 2022. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pekerja Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Kebayoran Lama Jakarta Selatan.” *Jurnal Tadbir Peradaban* 2 (2): 94–100.
- Tumilantouw, Velda Agatha, Robert Winerungan, and Stevi Mentang. 2021. “PENGARUH STRESS DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 6 (6).
- Wehantouw, Sharon Gabriel, Rita Taroreh, and Yantje Uhing. 2022. “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BLACKCUP COFFEE AND ROASTERY MANADO.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10 (1): 1486–96.
- Wibowo, A P T. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Pada Karyawan PT Wika Gedung Jakarta.” <http://etheses.uin-malang.ac.id/14684/>.
- Widayati, Catur, and Yolanda Yunia. 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention.” *Jurnal Manajemen* 20 (3): 387–401. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>.