



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

I Gede Narya Adi Wibawa¹ Wayan Gede Supartha²

Abstract

Keywords:

Organizational culture;
Organizational commitment;
Turnover intention.

Even in a company and organization that manages their human resources well, turnover will still occur which might cause losses such as the loss of experienced employees. Therefore companies and organizations try to minimize their losses by keeping the employees turnover intention low. Some factors that affect turnover intention are organizational culture and organizational commitment. This research aims to analyze the effect of organizational culture on turnover intention with organizational commitment as mediating variable at PT. Sumber Manis Trans. This research was conducted at PT Sumber Manis Trans with number of samples taken as many as 46 employees and using a saturated sample. Data collection in this study was carried out by interview and questionnaire methods. The data analysis technique used in this research is Path Analysis and Sobel Test. Based on the results of the analysis, it was found organizational culture has a negative and significant effect turnover intention, organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment, organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention, organizational commitment is a mediating variable from the influence of quality of work life. on employee performance.

Kata Kunci:

Budaya organisasi;
Komitmen organisasional;
Turnover intention.

Abstrak

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
naryaadi.24@gmail.com

Pada setiap perusahaan atau organisasi yang telah mengelola dan menjaga sumber daya manusianya dengan baik pun tidak akan lepas dari adanya perpindahan atau perputaran karyawan (*turnover*). Oleh karena itu perusahaan atau organisasi berusaha meminimalisir kerugian dengan menurunkan *turnover intention*. Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah budaya organisasi dan komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada PT. Sumber Manis Trans Bali. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Manis Trans Bali dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 46 orang dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara serta kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Uji Sobel. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan *turnover intention*, komitmen organisasional merupakan variabel mediasi dari pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah perusahaan dan organisasi tidak akan lepas dari peran sumber daya manusia (SDM). Widayati & Yunia (2017) mengemukakan bahwa pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenaga kerjaan. Hal ini dilakukan guna mencegah adanya perpindahan atau perputaran karyawan (*turnover*). *Turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi, karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Rarasanti & Suana, 2016). Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Manis Trans Bali yang merupakan perusahaan ekspedisi beralamat di Jalan Prof. Dr. Ida Bagus Mantra No. 54, Ketewel, Sukawati, Kabupaten Gianyar.

Tabel 1.
Persentase *Turnover* PT. Sumber Manis Trans Bali

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Karyawan Masuk (orang)	Persentase Karyawan Masuk	Karyawan Keluar (orang)	Persentase Karyawan Keluar
	(1)	(2)	(3) = $\frac{(2)}{(1)} \times 100$	(4)	(5) = $\frac{(4)}{(1)} \times 100$
2016	46	6	13,04	5	10,87
2017	47	6	12,76	6	12,76
2018	47	4	8,51	6	12,76
2019	45	7	15,55	5	11,11
2020	47	5	10,64	6	12,76

Sumber : Bagian SDM PT. Sumber Manis Trans Bali, 2021

Persentase *turnover* karyawan yang dianggap normal adalah sebesar 5-10%, pada suatu perusahaan yang memiliki tingkat *turnover* melewati 10% dapat diartikan bahwa tingkat *turnover* karyawan dari perusahaan cukup tinggi (Putra & Mujiati, 2019). Tingkat *turnover* karyawan PT. Sumber Manis Trans Bali bernilai lebih dari 10% sehingga termasuk tinggi yang mengindikasikan pula bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) cukup tinggi. Hasil wawancara dengan karyawan ditemukan beberapa penyebab tingginya *turnover* karyawan seperti budaya organisasi yang kurang baik seperti kurang dilibatkannya pendapat karyawan pada perubahan-perubahan yang dilakukan perusahaan. Karyawan merasa komunikasi kurang berjalan secara dua arah, dan kurang adanya kesempatan bagi karyawan untuk mengutarakan pendapat dalam rapat dan pertemuan dalam perusahaan. Pada karyawan yang merasakan ketidakcocokan dengan masalah budaya dapat muncul keinginan untuk mencari perusahaan alternatif lain dengan budaya yang cocok dengan dirinya dan menimbulkan *turnover intention*.

Masalah budaya organisasi dari perusahaan juga berkaitan permasalahan komitmen karyawan pada perusahaan yang masih rendah. Karyawan saat dilakukan wawancara menyatakan bahwa tidak merasa menjadi bagian keluarga PT. Sumber Manis Trans Bali, melainkan hanya menganggap sekedar hanya tempat kerja. Tidak muncul rasa keterikatan dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Beberapa supir juga menyatakan bahwa tidak memiliki keinginan yang tinggi untuk mempertahankan keanggotaan di perusahaan. Rendahnya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan ini dapat memicu tumbuhnya *turnover intention*. Penelitian Yeun & Han (2016) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Budaya organisasi akan cenderung memberikan pengaruh positif terhadap karyawan dan akan dapat membuat karyawan nyaman dengan lingkungan kerja (Rachmah, 2017).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi,

I Gede Narya Adi Wibawa¹ Wayan Gede Supartha²

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Karyawan yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, melalui ketidakhadiran atau perputaran secara permanen (Tumbelaka dkk., 2016). Sangat penting sebuah komitmen terhadap perusahaan tersebut, karyawan menganggap bahwa perusahaan atau pekerjaan mereka merupakan hal yang penting untuk kehidupannya (Setiyanto & Hidayati, 2017). Penelitian (Kirimanop *et al.*, 2020) menemukan bahwa komitmen organisasional karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Persepsi positif karyawan terhadap budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan (Nikpour, 2017). Apabila budaya organisasi yang tercipta sudah baik dan pemahaman budaya organisasi karyawan juga tinggi maka *turnover intention* karyawan akan menurun, serta dimediasi oleh komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan akan mampu membuat tingkat *turnover intention* karyawan menurun. Demikian pula sejalan dengan komitmen organisasi karyawan yang tinggi maka *turnover intention* akan semakin rendah.

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori pertukaran sosial atau *social exchange theory*, yang meneliti berbagai hubungan dalam organisasi atau perusahaan baik itu antara karyawan dengan rekan kerjanya, serta karyawan dengan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Dalam penelitian ini, teori ini menjelaskan perilaku karyawan pada perusahaan PT. Sumber Manis Trans yang berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasional, dan *turnover intention*.

Penelitian Yeun & Han (2016) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, semakin baik budaya organisasi maka *turnover intention* akan semakin rendah. Sejalan dengan Widayati & Yunia (2017) bahwa semakin budaya organisasi terimplementasi dengan baik akan menciptakan suasana kondusif yang mampu menurunkan *turnover intention*. Penelitian Sari dkk. (2021) dan penelitian Dhananjaya & Dewi (2018) juga menemukan bahwa budaya organisasi memiliki berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan, semakin kuat budaya organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan.

H1 : Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Penelitian Mulia & Supartha (2018) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, mengimplikasikan bahwa apabila komitmen karyawan dapat ditingkatkan, maka mampu memberi kontribusi signifikan terhadap penurunan *turnover intention*. Penelitian Ahmed & Nawaz (2015) juga menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan akan semakin kecil jika karyawan merasakan keterikatan emosional dengan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sihombing dkk., 2020) serta Puspitawati & Atmaja (2019) yang menemukan bahwa komitmen organisasional terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin baik komitmen organisasional maka *turnover intention* semakin rendah.

H2 : Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Penelitian Mitic *et al.* (2016) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, semakin baik budaya organisasi maka komitmen organisasional karyawan akan semakin tinggi. Penemuan tersebut didukung oleh penelitian Pratiwi & Dewi (2020) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, mengimplikasikan bahwa apabila kebijakan, nilai, dan norma dalam perusahaan yang dapat diterima dengan baik oleh karyawan, dapat meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Penelitian Tumbelaka dkk. (2016) menemukan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* secara tidak langsung melalui komitmen organisasional sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut. Abonwara & Ali, (2021) juga menyatakan bahwa dimensi budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui variabel mediasi komitmen organisasional khususnya komitmen afektif. Penelitian Radwan & Zhu (2017) juga menemukan bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan antara budaya organisasi dan *turnover intention*.

H4 : Komitmen organisasional memediasi hubungan antara budaya organisasi dan *turnover intention*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Dilakukan pada PT. Sumber Manis Trans Bali yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi beralamat di Jalan Prof. Dr. Ida Bagus Mantra No. 54, Ketewel, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Objek penelitian ini terdiri dari: *Turnover intention* yaitu keinginan karyawan PT. Sumber Manis Trans Bali untuk meninggalkan perusahaan. Budaya organisasi yaitu nilai nilai dan norma yang ditetapkan dalam PT. Sumber Manis Trans Bali yang dipegang oleh karyawan dan akan mempengaruhi cara bekerja karyawan. Komitmen organisasional yaitu keinginan karyawan PT. Sumber Manis Trans Bali untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dan bekerja keras untuk perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sumber Manis Trans Bali dengan jumlah sebanyak 46 Orang (tidak termasuk pimpinan). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, karena karena jumlah populasi pada penelitian ini yang relatif kecil yaitu dibawah 100 ($46 < 100$) sehingga semua populasi menjadi sampel penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert, sehingga perlu diuji kelayakan instrument melalui uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Adapun persamaan structural yang digunakan yaitu:

$$\text{Pengaruh langsung} \quad : Y = \alpha + \beta_1 X \dots\dots\dots(1)$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung} \quad : Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z \dots\dots\dots(2)$$

$$\text{Pengaruh total} \quad : Y = P1 + (P2 \times P3) \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan :

X = Variabel eksogen yaitu budaya organisasi

Y = Variabel endogen yaitu *turnover intention*

Z = Variabel mediasi yaitu komitmen organisasional

β_1 = Koefisien regresi budaya organisasi

β_2 = Koefisien regresi komitmen organisasional

α = Koefisien konstanta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Usia 18-25 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 65,2 persen karena merupakan usia produktif dalam bekerja dan dapat mendukung aktivitas dalam perusahaan, selain itu sebagian besar pekerjaan pada perusahaan melibatkan aktivitas fisik yang cukup berat sehingga memerlukan karyawan dengan usia muda yang memiliki banyak tenaga. Jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan presentase sebesar 69,6 persen, hal ini dikarenakan pekerjaan yang lebih

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi,

I Gede Narya Adi Wibawa¹ Wayan Gede Supartha²

memerlukan aktivitas fisik pada perusahaan cenderung lebih banyak, dan jenis kelamin laki laki cenderung lebih cocok untuk aktivitas tersebut. Di lihat pendidikan responden yang berpendidikan SMA/SMK mendominasi dengan persentase sebesar 67,4 persen karena pendidikan terakhir yang diperlukan dalam perusahaan SMA/SMK dan perusahaan tidak memprioritaskan pendidikan tinggi sebagai syarat bekerja karena sebagian besar pekerjaan di perusahaan tidak memerlukan skill dan standar pendidikan yang tinggi untuk dapat dilakukan asalkan karyawan mampu bekerjasama dengan perusahaan. Jika dilihat dari lama bekerja, yang bekerja selama 1-5 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 78,3 persen, hal ini berkaitan dengan usia karyawan yang didominasi usia relatif muda (18-25 Tahun), dimana karyawan merasa masih memiliki banyak waktu dan kesempatan untuk terus mengembangkan karirnya sehingga lama bekerja yang mendominasi adalah 1-5 Tahun.

Budaya organisasi, komitmen organisasional dan *turnover intention* telah memenuhi syarat uji validitas dengan nilai *Pearson Correlation* masing-masing instrumen berada diatas 0,30, maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel tersebut. Hasil uji reliabilitas variabel *turnover intention* sebesar 0,951, budaya organisasi sebesar 0,976 dan komitmen organisasional sebesar 0,979 berada diatas 0,60, maka dapat dikatakan seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas.

Variabel *turnover intention* yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Secepat mungkin, saya akan meninggalkan tempat kerja ini.”, mengindikasikan bahwa responden belum ingin secepat mungkin, akan meninggalkan tempat kerja ini. Variabel Budaya organisasi yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya mampu berkoordinasi dengan baik dalam sebuah tim dan mampu bekerja dengan efektif dalam tim tersebut”, mengindikasikan bahwa responden menganggap belum mampu berkoordinasi dengan baik dalam sebuah tim dan mampu bekerja dengan efektif dalam tim tersebut. Variabel komitmen organisasional yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya merasa menjadi bagian dari keluarga PT. Sumber Manis Trans Bali”, mengindikasikan bahwa responden belum merasa menjadi bagian dari keluarga PT. Sumber Manis Trans Bali.

Tabel 2.
Hasil Regresi Persamaan Struktural I

Model	Unstandardimed Coefficients		Standardimed Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.980	0.290		3.382	0.002
Budaya organisasi	0.712	0.085	0.782	8.336	0.000
R ² : 0,612					

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat ditulis persamaan struktural, yaitu:

$$Z = 0,782 X + e_1 \dots \dots \dots (4)$$

Tabel 3.
Hasil Regresi Persamaan Struktural II

Model	Unstandardimed Coefficients		Standardimed Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.922	0.371		15.954	0.000
Budaya organisasi	-0.396	0.156	-0.388	-2.535	0.015
Komitmen organisasional	-0.493	0.172	-0.438	-2.864	0.006
R ²	: 0,609				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat ditulis persamaan struktural, yaitu:

$$Y = -0,388X - 0,438Z + e_2 \dots \dots \dots (5)$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi total didapatkan sebesar 0,848, maka kesimpulannya adalah 84,8% variabel *turnover intention* di PT. Sumber Manis Trans Bali dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian atau diluar model penelitian.

Tabel 4.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Budaya organisasi (X), Terhadap Komitmen Organisasional (M) dan Turnover intention (Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Z	Pengaruh Total	Signifikan	Hasil
X→Z	0,782		0,782	0,000	Signifikan
Z→Y	-0,438		-0,438	0,006	Signifikan
X→Y	-0,388	-0,343	-0,731	0,015	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Budaya organisasi memiliki nilai Beta sebesar -0,388 dan nilai Sig. sebesar $0,015 < 0,05$ yang berarti budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover intention* atau dengan kata lain semakin baik Budaya organisasi maka *Turnover intention* di PT. Sumber Manis Trans Bali semakin menurun, sehingga hipotesis pertama diterima. Smirnova dkk. (2017) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, semakin tinggi kecenderungan karyawan merasa terikat dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dalam sikap, perilaku dan pengambilan keputusannya maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi akan semakin rendah. Sejalan dengan penelitian Sari dkk. (2021) serta Dhananjaya & Dewi (2018) juga menemukan bahwa budaya organisasi memiliki berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan, semakin kuat budaya organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan.

Komitmen organisasional memiliki nilai Beta sebesar -0,438 dan nilai Sig. sebesar $0,006 < 0,05$ yang berarti bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dengan kata lain apabila komitmen organisasional meningkat maka *turnover intention* di PT. Sumber Manis Trans Bali akan semakin menurun sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sihombing dkk., 2020) serta Puspitawati & Atmaja (2019) yang menemukan bahwa komitmen organisasional terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin baik komitmen organisasional maka *turnover intention* semakin rendah.

Budaya organisasi memiliki nilai Beta sebesar 0,782 dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, atau dengan kata lain semakin baik Budaya organisasi di PT. Sumber Manis Trans Bali, maka semakin meningkat komitmen organisasional di PT. Sumber Manis Trans Bali, sehingga hipotesis ketiga diterima. Dalam penelitian Wibawa & Putra (2018) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, yang berarti semakin baik budaya yang diterapkan organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian Usmany dkk. (2016) serta Aranki *et al.* (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil uji sobel diperoleh nilai $Z = 2,441 > 1,96$ yang berarti variabel Budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan mediasi komitmen organisasional, maka komitmen organisasional merupakan variabel mediasi pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap *turnover intention* di PT. Sumber Manis Trans Bali, sehingga hipotesis keempat diterima. Didukung oleh penelitian Tumbelaka dkk. (2016) bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* secara tidak langsung melalui komitmen organisasional sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut. Sejalan dengan Saputra dkk. (2016) juga menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Sumber Manis Trans Bali. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Sumber Manis Trans Bali. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di PT. Sumber Manis Trans Bali. Komitmen organisasional merupakan variabel mediasi pengaruh antara Budaya organisasi terhadap *turnover intention* di PT. Sumber Manis Trans Bali. Perusahaan dapat menguatkan budaya organisasi karena akan mampu mengurangi keinginan dan pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan, serta membuat karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dan membuat karyawan merasa lebih dekat dengan satu sama lain serta dengan perusahaan secara keseluruhan sehingga tidak muncul pikiran untuk meninggalkan PT. Sumber Manis Trans Bali. Perusahaan dapat membangun budaya yang mendukung kerja sebagai sebuah tim dengan melibatkan komunikasi dalam segala kegiatan serta lebih melibatkan karyawan didalamnya seperti mendukung adanya umpan balik dari masing – masing karyawan karyawan baik antar rekan maupun dengan atasan, melibatkan karyawan dalam perubahan dan pengambilan keputusan seperti pada rapat yang juga semakin menguatkan komunikasi dan koordinasi yang dibutuhkan agar dapat bekerja sebagai satu tim. Selain itu, perusahaan dapat memberikan dan menanam rasa kebersamaan serta kekeluargaan terhadap perusahaan pada karyawan agar tumbuh sebuah rasa kekeluargaan dan memiliki karyawan terhadap perusahaan seperti diadakan acara *outing* bersama ataupun *company gathering* bagi seluruh karyawan perusahaan, dengan dilakukan hal hal tersebut akan membuat karyawan merasa semakin dekat dan muncul kebersamaan sehingga sehingga karyawan akan merasa lebih menjadi sebuah keluarga besar dan akan menurunkan *turnover intention* Di PT. Sumber Manis Trans Bali.

REFERENSI

- Abonwara, K. M., & Ali, A. B. (2021). The Mediating Effect of Organizational Commitment on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Culture. *International Journal of Business Administration*, 5(6), 9–17.
- Ahmed, M., & Nawaz, N. (2015). Impact of Organisational Commitment on Employee Turnover : A Case Study of Pakistan International Airlines (PIA). *Industrial Engineering Letters*, 5(8), 57–70.
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137.
- Bosomtwe, T. E., & Obeng, B. (2018). The Link between Organizational Culture and Turnover Intention among Employees in Ghana. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20951–20958.
- Chahlal, H. S., & Poonam. (2017). Study of Organisational Culture, Employee Turnover and Employees' Retention in hospitality sector. *Pacific Business Review International*, 9(11), 119–125.
- Dhananjaya, I. B. G. W., & Dewi, I. G. A. M. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1346.
- Kirimanop, M., Pahlevi, C., Umar, F., & Balele, B. (2020). The Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction to Improve the Officer Performance Assigned In Boven Digoel Regency. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(4), 26–34.
- Mitic, S., Vukonjanski, J., Terek, E., Gligorovic, B., & Zoric, K. (2016). Organizational culture and organizational commitment: Serbian case. *Journal of Engineering Management and Competitiveness*, 6(1), 21–27.
- Mulia, R. A. B. D. C. M., & Supartha, W. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(12), 6622.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65–72.
- Pratiwi, K. R. S., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 30-66.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2019). The Role of Organizational Commitment Mediating Organizational Climate with Turnover Intention. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 23–32.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 40-54.
- Rachmah, A. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 60–71.
- Radwan, F. M. A., & Zhu, J. (2017). The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction and Turnover Intention in Oil Companies in Libya. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 99, 101–105.
- Rarasanti, I. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 249-086.
- Saputra, B., Sasmita, J., & Hendriani, S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(2), 245–259.
- 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*, 8(1), 117–123.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Sihombing, I. H. H., Maharatih, N. M. R., & Sabudi, I. N. S. (2020). *The Effect Of Organizational Commitment To Turnover Intention*. *III(Icoborot 2018)*, 123–126.

- Smirnova, A., Dewi, I. G. A. M., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Dimensi Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Ekspatriat Pada Hotel Bintang Lima Di Nusa Dua - Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 417-444.
- Tumbelaka, S. S. X., Habsji, T. Al, & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94-108.
- Usmany, T., Hamid, D., & Utami, H. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 37(2), 38-44.
- Wibawa, I., & Putra, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 255-206.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387-401.
- Yeun, Y. R., & Han, J. W. (2016). Effect of nurses' organizational culture, workplace bullying and work burnout on turnover intention. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, 8(1), 372-380.