

## Pengaruh Kepribadian Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Cv Jati Visions Raya

Alphard Hasani Sudrajat <sup>1</sup>, Kartono <sup>2</sup>

Universitas Swadaya Gunung Jati, Progam Studi Manajemen

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian dan budaya organisasi terhadap niat turnover karyawan di CV Jati Visions Raya. Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan menggunakan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan nilai signifikansi 0,000, sementara budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan dengan dampak yang lebih kuat. Secara bersamaan, kedua variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention. Temuan ini menegaskan bahwa karakteristik individu dan budaya tempat kerja memainkan peran penting dalam mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, menyoroti perlunya pengembangan kepribadian dan penguatan budaya organisasi sebagai strategi kunci untuk retensi karyawan.

Kata Kunci: Kepribadian, Budaya Organisasi, Turnover intention, Retensi Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

### Abstract

This study aims to analyze the effect of personality and organizational culture on employee turnover intention at CV Jati Visions Raya. A quantitative approach was applied using a survey method, with data collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that personality has a negative and significant effect on turnover intention, with a significance value of 0.000, while organizational culture also shows a negative and significant influence with a stronger impact. Simultaneously, both variables explain 47.1 percent of the variation in turnover intention. These findings confirm that individual characteristics and workplace culture play an important role in reducing employees' intention to leave the organization, highlighting the need for personality development and the strengthening of organizational culture as key strategies for employee retention.

Keywords: Personality, Organizational Culture, Turnover intention, Employee Retention, Human Resource Management

Copyright (c) 2026 Alphard Hasani Sudrajat

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [kartono@ugj.ac.id](mailto:kartono@ugj.ac.id)

## PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, perusahaan tidak hanya dituntut untuk berfokus pada kualitas produk dan layanan, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif (Selti Sella & Hendra Riofita 2024). SDM merupakan aset

strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara optimal dan berkelanjutan. Salah satu permasalahan utama yang sering dihadapi organisasi, termasuk sektor manufaktur, adalah tingginya turnover intention atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Tingginya tingkat turnover tidak hanya berdampak pada terganggunya stabilitas organisasi, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas kerja, menghambat proses operasional, serta meningkatkan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan untuk proses recruitment, selection, dan training karyawan baru baru (Frilla Degustia et al., 2025). Dengan demikian, pengendalian turnover menjadi salah satu isu strategis dalam manajemen SDM modern.

Fenomena tingginya turnover intention juga didukung oleh data empiris di tingkat regional dan nasional. Laporan Mercer (2023) menunjukkan bahwa tingkat turnover rata-rata di kawasan Asia Tenggara berada pada kisaran 18–22% per tahun. Sementara itu, laporan LinkedIn Workforce Insights (2024) mengungkapkan bahwa sekitar 64% karyawan muda di Indonesia memiliki rencana untuk berpindah pekerjaan dalam kurun waktu dua tahun ke depan. Data tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan job switching semakin meningkat, khususnya pada generasi muda yang cenderung lebih dinamis dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja, kesejahteraan, serta peluang career development. Kondisi ini semakin diperkuat oleh berbagai faktor seperti ketidakpuasan terhadap kompensasi, kurangnya peluang pengembangan karier, serta meningkatnya tekanan psikologis di tempat kerja (Zhafirah Aklifah Zahra et al., 2025). Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga mampu mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Permasalahan tersebut juga tercermin pada kondisi internal CV Jati Visions Raya. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada tahun 2025, ditemukan bahwa tingkat turnover intention karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,67, yang mendekati batas atas skala penilaian. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah berada pada tahap sering memikirkan kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan, baik melalui pencarian informasi pekerjaan lain maupun keinginan untuk mengundurkan diri apabila terdapat peluang yang lebih baik. Kondisi ini diperkuat oleh data keluar-masuk karyawan, di mana dalam satu tahun terdapat sekitar 25–35 karyawan yang keluar (resign) dan 20–30 karyawan yang direkrut sebagai pengganti. Meskipun secara kuantitatif jumlah karyawan relatif stabil, dinamika perputaran tenaga kerja yang tinggi menunjukkan adanya permasalahan serius dalam aspek employee retention.

Selain itu, hasil observasi juga menunjukkan adanya indikasi permasalahan psikologis yang dialami karyawan, seperti kelelahan kerja (burnout), menurunnya energi dan antusiasme kerja, serta rendahnya tingkat keterikatan kerja (employee engagement). Sebagian karyawan juga tampak kurang mampu mengelola emosi secara optimal, yang ditandai dengan meningkatnya frekuensi emosi negatif serta menurunnya motivasi kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan turnover intention tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kompensasi, tetapi juga oleh faktor internal yang berkaitan dengan kondisi psikologis dan karakteristik individu karyawan.

Dalam hal ini, kepribadian karyawan menjadi salah satu faktor penting yang diduga memengaruhi munculnya turnover intention. Berdasarkan data penelitian, skor kepribadian karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,42 dengan distribusi yang berada pada kategori sedang hingga tinggi. Meskipun secara umum karyawan memiliki karakter kerja yang cukup stabil, variasi antarindividu tetap ada dan berpotensi memengaruhi perbedaan

dalam menghadapi tekanan kerja, tingkat stres, serta kecenderungan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ilham Syahputra Saragih & Rizki Alfadillah Nasution (2025) yang menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap work boredom dan perilaku karyawan dalam merespons pekerjaan yang monoton. Selain itu, penelitian Nina Octavia (2020) juga menegaskan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap employee performance, yang pada akhirnya dapat berdampak pada keputusan untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi.

Di sisi lain, budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku dan keputusan karyawan. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan praktik kerja yang diterapkan dalam perusahaan. Berdasarkan hasil observasi, budaya organisasi di CV Jati Visions Raya berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,28, namun belum mencapai kondisi ideal. Hal ini ditunjukkan oleh adanya ketidakkonsistenan dalam internal communication, kurangnya dukungan dari pimpinan, serta belum optimalnya kejelasan struktur kerja. Variasi persepsi antar karyawan terhadap budaya organisasi juga menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasakan lingkungan kerja yang sama. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan psikologis dan menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan turnover intention.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, di mana budaya yang kuat dan positif mampu menurunkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi (Putra et al., 2025). Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Lumbantoruan & Akmal (2024) yang menemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara budaya organisasi dan turnover intention dengan koefisien korelasi sebesar  $-0,391$ . Selain itu, penelitian Chalid Imran Musa (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan sebesar 52,6% variabilitas turnover intention, yang menegaskan pentingnya peran budaya organisasi dalam menjaga stabilitas tenaga kerja. Sementara itu, penelitian Chiesa (2020) menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti job stress juga berpengaruh terhadap turnover intention, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat dipahami bahwa turnover intention merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari sisi individu maupun organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang komprehensif dalam memahami dan mengatasi permasalahan ini. Penelitian ini menawarkan wawasan dengan mengintegrasikan variabel kepribadian karyawan dan budaya organisasi sebagai faktor utama yang dianalisis dalam memengaruhi turnover intention. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai bagaimana karakteristik individu dan lingkungan kerja berinteraksi dalam membentuk niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepribadian karyawan terhadap turnover intention, menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention, serta menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap turnover intention pada CV Jati Visions Raya. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan dalam meningkatkan employee retention, memperbaiki lingkungan kerja, serta mengurangi tingkat turnover intention. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen SDM dan perilaku organisasi, khususnya dalam memahami peran kepribadian dan budaya organisasi dalam

memengaruhi turnover intention. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan perusahaan yang lebih efektif dan berkelanjutan dalam mengelola sumber daya manusia.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel kepribadian dan budaya organisasi terhadap turnover intention. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan data numerik. Menurut Sugiyono (2023) penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori digunakan untuk menguji hipotesis serta menganalisis hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Jati Visions Raya yang aktif bekerja pada tahun 2025 dengan jumlah sebanyak 212 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 68 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan kombinasi purposive sampling dan simple random sampling. Purposive sampling digunakan untuk menentukan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, sedangkan simple random sampling digunakan untuk memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel (Arikunto, 2022).. Pendekatan ini dilakukan agar sampel yang diperoleh bersifat representatif dan mampu menggambarkan kondisi populasi secara umum.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta didukung dengan observasi dan wawancara. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, laporan sumber daya manusia (human resource), serta literatur berupa buku dan jurnal ilmiah yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel penelitian.

Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel. Variabel kepribadian diukur menggunakan dimensi Big Five Personality, yang meliputi openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism. Variabel budaya organisasi diukur berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Robbins, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi pada individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Sementara itu, variabel turnover intention diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu thinking of quitting, intention to search, dan intention to quit. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5.

Sebelum digunakan dalam analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimal sebesar 0,70. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian (Sugiyono, 2023).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data dan responden. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Setelah itu, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk melihat pengaruh simultan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Penelitian ini dilaksanakan di CV Jati Visions Raya dengan pertimbangan adanya fenomena turnover intention yang cukup tinggi pada karyawan. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada periode November 2025 hingga Januari 2026 yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, dan analisis data. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian dengan menjamin kerahasiaan data responden, menggunakan prinsip informed consent, serta mengikuti pedoman etika penelitian yang berlaku di Universitas Swadaya Gunung Jati.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,239), maka item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Kepribadian

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Kepribadian	X1.1	0.785	0.239	Valid
	X1.2	0.883	0.239	Valid
	X1.3	0.868	0.239	Valid
	X1.4	0.838	0.239	Valid
	X1.5	0.870	0.239	Valid
	X1.6	0.835	0.239	Valid
	X1.7	0.853	0.239	Valid
	X1.8	0.871	0.239	Valid
	X1.9	0.886	0.239	Valid
	X1.10	0.914	0.239	Valid
	X1.11	0.898	0.239	Valid
	X1.12	0.849	0.239	Valid
	X1.13	0.853	0.239	Valid
	X1.14	0.876	0.239	Valid
	X1.15	0.837	0.239	Valid
	X1.16	0.854	0.239	Valid

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keputusan
	X1.17	0.894	0.239	Valid
	X1.18	0.826	0.239	Valid
	X1.19	0.854	0.239	Valid
	X1.20	0.820	0.239	Valid
	X1.21	0.820	0.239	Valid
	X1.22	0.885	0.239	Valid
	X1.23	0.860	0.239	Valid
	X1.24	0.870	0.239	Valid
	X1.25	0.845	0.239	Valid
	X1.26	0.858	0.239	Valid
	X1.27	0.849	0.239	Valid
	X1.28	0.895	0.239	Valid
	X1.29	0.887	0.239	Valid
	X1.30	0.844	0.239	Valid
	X1.31	0.835	0.239	Valid
	X1.32	0.867	0.239	Valid
	X1.33	0.858	0.239	Valid
	X1.34	0.881	0.239	Valid
	X1.35	0.822	0.239	Valid
	X1.36	0.861	0.239	Valid
	X1.37	0.897	0.239	Valid
	X1.38	0.874	0.239	Valid
	X1.39	0.839	0.239	Valid
	X1.40	0.894	0.239	Valid
	X1.41	0.889	0.239	Valid
	X1.42	0.841	0.239	Valid
	X1.43	0.884	0.239	Valid
	X1.44	0.866	0.239	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas terhadap 44 item variabel kepribadian dengan jumlah responden 68 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,239. Seluruh item memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,785 sampai 0,914, sehingga seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepribadian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Budaya Organisasi	X2.1	0.878	0.239	Valid
	X2.2	0.871	0.239	Valid
	X2.3	0.797	0.239	Valid
	X2.4	0.781	0.239	Valid

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keputusan
	X2.5	0.850	0.239	Valid
	X2.6	0.846	0.239	Valid
	X2.7	0.891	0.239	Valid
	X2.8	0.858	0.239	Valid
	X2.9	0.877	0.239	Valid
	X2.10	0.873	0.239	Valid
	X2.11	0.853	0.239	Valid
	X2.12	0.784	0.239	Valid
	X2.13	0.871	0.239	Valid
	X2.14	0.817	0.239	Valid
	X2.15	0.904	0.239	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas terhadap 15 item variabel budaya organisasi dengan jumlah responden 68 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,239. Seluruh item memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,781 hingga 0,904, sehingga seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Turnover Intention

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Turnover intention	Y1	0.748	0.239	Valid
	Y2	0.829	0.239	Valid
	Y3	0.852	0.239	Valid
	Y4	0.821	0.239	Valid
	Y5	0.875	0.239	Valid
	Y6	0.787	0.239	Valid
	Y7	0.805	0.239	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS oleh Peneliti (2026)

Hasil uji validitas terhadap 7 item variabel turnover intention menunjukkan bahwa nilai r hitung berkisar antara 0,748 hingga 0,875, sedangkan nilai r tabel sebesar 0,239. Seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen turnover intention layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,600$ , maka instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 4  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kepribadian	0.992	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi	0.973		Reliabel
Turnover intention	0.917		Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, diperoleh nilai alpha variabel kepribadian sebesar 0,992, budaya organisasi sebesar 0,973, dan turnover intention sebesar 0,917. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari nilai kritis 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5  
Hasil Uji T

Variabel	Koefesien (B)	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	41.733	14.616	0.000	-
Kepribadian (X1)	-0.089	-6.460	0.000	Signifikan (-)
Budaya Organisasi (X2)	-0.200	-4.903	0.000	Signifikan (-)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS oleh Peneliti (2026)

Pengaruh Kepribadian Terhadap Turnover Intention

Pada tabel 5, menunjukkan bahwa variabel kepribadian (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan CV Jati Visions Raya, artinya Hipotesis 1 (H1) dari penelitian ini diterima. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi pada Tabel 5, di mana nilai koefisien regresi kepribadian ( $B = -0,089$ ), nilai t-hitung sebesar  $-6,460$ , dan nilai signifikansi  $0,000 (< 0,05)$ . Artinya, setiap peningkatan satu satuan skor kepribadian akan menurunkan turnover intention sebesar  $0,089$  satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin positif sifat dan karakter kepribadian yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan definisi kepribadian menurut Robbins dalam Bunga Permata Putri (2024) yang menyatakan bahwa kepribadian merupakan pola sifat, disposisi, serta perilaku konsisten yang memengaruhi respons individu dalam berbagai situasi kerja. Robbins menegaskan bahwa trait kepribadian seperti stabilitas emosi, kesadaran diri, ekstraversi, agreeableness, serta openness sangat menentukan bagaimana individu merespons tekanan dan situasi kerja. Sementara itu, Angelini (2023) menjelaskan bahwa dimensi Big Five Personality memiliki hubungan kuat dengan burnout dan stres kerja, di mana

individu yang stabil dan adaptif cenderung lebih tahan terhadap tuntutan pekerjaan sehingga memiliki turnover intention yang lebih rendah.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu Nina Octavia (2020) menemukan bahwa kepribadian secara signifikan memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, sehingga secara tidak langsung menurunkan potensi turnover. Selain itu, Chiesa (2020) mengungkapkan bahwa aspek kepribadian seperti hardiness terbukti berpengaruh terhadap turnover intention, dibuktikan melalui nilai reliabilitas turnover intention sebesar 0,880 dan hardiness 0,882 serta hasil regresi sederhana dengan nilai  $r = 0,316$  dan  $R^2 = 10\%$ . Temuan ini menunjukkan bahwa karakter psikologis individu yang kuat dapat mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan.

Selain itu, Ardiansyah & Khaerani (2024) menegaskan bahwa karakteristik individu, termasuk kepribadian, merupakan salah satu determinan utama turnover intention selain faktor pekerjaan, kepuasan kerja, dan stres kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepribadian menjadi faktor internal karyawan yang secara signifikan memengaruhi keinginan mereka untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan determinan penting turnover intention pada karyawan CV Jati Visions Raya. Karyawan dengan kepribadian yang stabil secara emosional, adaptif, bertanggung jawab, serta memiliki kontrol diri yang baik cenderung memiliki komitmen lebih tinggi dan tidak mudah terdorong untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, kepribadian yang kurang stabil dan mudah terpengaruh tekanan meningkatkan risiko turnover intention.

#### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan CV Jati Visions Raya, artinya Hipotesis 2 (H2) dari penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 5, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,200, dengan nilai t-hitung sebesar -4,903 dan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Temuan ini menegaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan menurunkan turnover intention sebesar 0,200 satuan. Dengan kata lain, semakin positif budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep budaya organisasi yang menekankan bahwa nilai, norma, dan praktik kerja yang konsisten memengaruhi kenyamanan psikologis dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Budaya organisasi yang baik mencakup komunikasi efektif, dukungan pimpinan, kejelasan struktur kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif. Ketika aspek-aspek ini terpenuhi, karyawan cenderung merasa dihargai dan lebih terikat secara emosional sehingga menurunkan turnover intention.

Data profil perusahaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di CV Jati Visions Raya berada dalam kategori cukup baik namun belum ideal, yang ditandai dengan ketidakkonsistenan dalam komunikasi internal dan dukungan pimpinan. Ketidakkonsistenan ini menyebabkan peningkatan stres dan ketidaknyamanan yang pada akhirnya memicu turnover intention. Oleh karena itu, peningkatan budaya organisasi sangat berpotensi memperbaiki niat bertahan karyawan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Chalid Imran Musa (2023), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh besar terhadap turnover intention, ditunjukkan dengan nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,526, yang berarti budaya organisasi

menyumbang 52,6% variasi turnover intention. Penelitian ini menegaskan bahwa budaya kerja yang tidak stabil dapat menjadi penyebab utama tingginya turnover intention. Selain itu, penelitian Ardiansyah & Khaerani (2024) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi keinginan berpindah kerja, terutama ketika budaya tidak mampu memberikan rasa aman dan kejelasan tanggung jawab kepada karyawan.

Kontribusi pengaruh budaya organisasi juga terlihat pada hasil koefisien determinasi ( $R^2 = 0,471$ ) pada Tabel 4.10, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepribadian bersama-sama mampu menjelaskan 47,1% variasi turnover intention karyawan. ilai ini menggambarkan bahwa budaya organisasi memiliki peranan besar dalam membentuk persepsi, kepuasan, dan keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar.

Berdasarkan keseluruhan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, di mana budaya organisasi yang positif dapat memperkuat rasa keterikatan, meningkatkan kenyamanan kerja, dan menurunkan risiko keluarnya karyawan dari CV Jati Visions Raya. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang kondusif seperti komunikasi yang tidak konsisten, kurangnya dukungan pimpinan, atau ketidakjelasan aturan akan meningkatkan tekanan psikologis dan memperbesar kemungkinan turnover intention.

#### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6  
Hasil Uji F

Model Regresi	Df	F	Sig.
Regression	2	29.987	0.000
Residual	65		
Total	67		

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS oleh Peneliti (2026)

Pada hasil Uji F, menunjukkan bahwa variabel kepribadian (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y) pada karyawan CV Jati Visions Raya, artinya Hipotesis 3 diterima. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang ditampilkan pada Tabel 6, diperoleh nilai F-hitung sebesar 28,987 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Nilai ini membuktikan bahwa model regresi yang melibatkan kedua variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Selain itu, hasil uji Model Summary menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,471. Artinya, kepribadian dan budaya organisasi secara simultan mampu menjelaskan 47,1% variasi perubahan turnover intention, sedangkan 52,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, seperti stres kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan faktor lingkungan kerja.

Nilai  $R^2$  yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki peranan besar dalam membentuk niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Hal ini juga tercermin dari hasil uji regresi parsial, di mana kepribadian memiliki koefisien regresi ( $B = -0,089$ ) dan budaya organisasi memiliki koefisien ( $B = -0,200$ ), keduanya signifikan pada tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, baik secara parsial maupun simultan, kedua variabel memiliki kontribusi penting dalam menurunkan turnover intention.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan kerangka teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention, seperti yang dijelaskan oleh Robbins dan Angelini, yang menekankan bahwa faktor internal seperti kepribadian dan faktor eksternal seperti budaya organisasi secara bersama-sama membentuk persepsi dan perilaku kerja individu. Kepribadian memengaruhi kemampuan individu mengelola stres, berinteraksi dengan lingkungan, serta beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Sementara itu, budaya organisasi memengaruhi kenyamanan, rasa memiliki, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa faktor internal dan eksternal karyawan secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Penelitian Chalid Imran Musa (2023) menemukan bahwa budaya organisasi dan faktor individu secara bersama-sama memengaruhi turnover intention dengan pengaruh sebesar 52,6%. Selain itu, penelitian Ardiansyah & Khaerani (2024) mengungkapkan bahwa kepribadian, budaya, dan kepuasan kerja sering kali bekerja secara simultan dalam menentukan intensi berpindah kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepribadian dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dan perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini secara bersamaan. Karyawan dengan kepribadian yang kuat akan lebih mampu bertahan, namun hal tersebut hanya optimal jika didukung oleh budaya organisasi yang positif. Sebaliknya, budaya organisasi yang baik pun tidak akan cukup jika tidak diimbangi dengan karakteristik kepribadian karyawan yang stabil. Oleh karena itu, kedua faktor ini perlu mendapat perhatian khusus dalam strategi manajemen SDM CV Jati Visions Raya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepribadian dan budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan CV Jati Visions Raya. Kepribadian karyawan terbukti berperan dalam menekan keinginan untuk keluar dari perusahaan, di mana semakin positif kepribadian yang dimiliki, maka semakin rendah tingkat turnover intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,089 dengan signifikansi 0,000. Selain itu, budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang lebih kuat dengan koefisien regresi sebesar -0,200 dan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, serta dukungan organisasi mampu meningkatkan keterikatan karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai F-hitung sebesar 28,987 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,471, yang berarti bahwa kombinasi faktor internal dan eksternal secara bersama-sama menentukan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengembangan kepribadian karyawan melalui pelatihan seperti kecerdasan emosional, manajemen stres, serta komunikasi interpersonal guna memperkuat kemampuan adaptasi dan stabilitas kerja. Di sisi lain, penguatan budaya organisasi perlu dilakukan melalui peningkatan komunikasi, dukungan pimpinan, konsistensi aturan, serta pemberian apresiasi dan umpan balik yang konstruktif agar karyawan merasa dihargai dan terikat dengan perusahaan. Perusahaan juga perlu mengintegrasikan kedua aspek tersebut dalam strategi pengelolaan SDM secara menyeluruh. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi,

serta menggunakan metode yang lebih beragam agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

### Referensi :

- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout : a systematic literature review. *BMC Psychology*. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>
- Ardiansyah, F., & Khaerani, A. (2024). Big Five Personality dan Turnover Intention. *4*(1), 78–86.
- Bunga Permata Putri, S. H. (2024). Bagaimana Kepuasan Kerja Dipengaruhi Oleh The Big Five Personality Di Hotel Padma Semarang. *08*(02), 1–15.
- Chalid Imran Musa, A. T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar. *1*(6), 1651–1660. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i6.920>
- Chiesa, M. H. (2020). Pengaruh Kepribadian Hardiness terhadap Turnover Intention. *2*, 15–23.
- Frilla Degustia, Marwansyah, & Hermansyah. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan di Bank Mandiri Pekanbaru Sudirman Atas. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, *5*(1), 292–304. <https://doi.org/10.47065/jamek.v5i1.1792>
- Ilham Syahputra Saragih, Rizki Alfadillah Nasution, D. S. (2025). PENGARUH KEPRIKADIAN KARYAWAN TERHADAP KEBOSANAN DALAM BEKERJA DENGAN JOB CRAFTING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *9*(2), 1856–1873.
- Lumbantoruan, H., & Akmal, M. El. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Alfa Scorpii. *4*(2), 354–359.
- Nina Octavia, K. H. M. K. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *16*(2), 130–144.
- Putra, M. K., Husniati, R., Pembangunan, U., Veteran, N., & Kerja, K. (2025). Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus Pada Pt Xyz Indonesia ) Theinfluence Of Organizational Culture And Job Satisfaction On Employee Turnover Intention Through Work-Life Balance As An Intervening Variable ( A Case Study At Pt Xyz Indonesia ). *4*(1), 41–51.
- Selti Sella, & Hendra Riofita. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, *1*(5), 75–82. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); Cetakan ke). Penerbit Alfabeta Bandung.
- Zhafirah Aklifah Zahra, Widia, L., Fitria, H. N., Nursyafinka, E., & Izura, R. (2025). Program Studi Psikologi Universitas Batam. 152–163.