

**ANALISI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA CU. SEMARONG DI SOSOK KECAMATAN TAYAN HULU KABUPATEN SANGGAU**

**Bastiana Sandra Dewi**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak  
email: bastianasandradowi16@gmail.com

**ABSTRAK**

Budaya organisasi penting karena dapat menjadi dasar sistem kerja terkait dengan perilaku karyawan dan iklim kerja (Dr.Emron Edison, Dr. Yohny Anwar dan Dr. Imas Komariyah, 2016:117). Apabila budaya organisasi baik, maka perilaku karyawan dan iklim kerja juga baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak baik bisa menyebabkan perilaku karyawan dan iklim kerja tidak baik. Budaya organisasi yang baik dapat membawa hal yang positif bagi karyawannya, mengelola budaya berarti berusaha untuk memahami secara mendalam bagaimana kekuatan budaya yang ada dan efeknya terhadap tujuan organisasi. Budaya organisasi yang tidak teratur akan berdampak pada tingkat stres kerja karyawan. Penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, populasi seluruh karyawan CU Semarong di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau yang berjumlah 202 orang, sampel sebanyak 202 orang. Analisis menggunakan WarpPLS. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

**KATA KUNCI:**Budaya Organisasi, *Turnover Intention*, Stres Kerja, Lingkungan Kerja.

**PENDAHULUAN**

Budaya organisasi yang baik dapat membawa hal yang positif bagi karyawannya, mengelola budaya berarti berusaha untuk memahami secara mendalam bagaimana kekuatan budaya yang ada dan efeknya terhadap tujuan organisasi. Budaya organisasi yang tidak teratur akan berdampak pada tingkat stres kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman, aman dan tenang bekerja di perusahaan tersebut, tetapi jika lingkungan kerja di perusahaan tersebut tidak baik seperti kurangnya komunikasi antar sesama tim dan kurangnya komunikasi antar bawahan dan atasan, porsi kerja yang berlebihan, tidak sesuai gaji yang diterima dari perusahaan dan selalu mengkritik pekerjaan dan hal tersebut dapat membuat karyawan merasa stres sehingga timbul dorongan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Widayati dan Yunia, 2016). Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi juga keinginan untuk berpindah (Padmarani Sabilla, 2017).

Didalam sebuah perusahaan ada karyawan yang merasa budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kebiasaannya sehingga meningkatkan stres kerja. Stres kerja yang tinggi dapat berpengaruh karyawan untuk keluar dari perusahaannya. (Lianto, 2019).

Jika karyawan merasa tertekan dengan perusahaan tersebut maka akan menimbulkan stres kerja yang tinggi sehingga mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaannya.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Budaya Organisasi**

Keyakinan yang dianut oleh sekelompok organisasi dapat membuat keyakinan itu menjadi suatu kebiasaan yang harus dilakukan oleh organisasi, dengan mengandung nilai dan norma yang membuat hal tersebut sebagai pedoman atau aturan dalam berperilaku di organisasi (Achmad Sobirin, 2009:127).

Pola kebiasaan didalam sebuah organisasi yang dapat membentuk kebiasaan tersebut menjadi suatu norma atau aturan yang ada di organisasi sehingga di jadikan sebagai pedoman dalam melakukan suatu tindakan dan berperilaku pada perusahaan dengan tujuan yang jelas sering disebut dengan budaya organisasi (Husein,U,2010:207).

Pola pikir dasar dapat membentuk seorang karyawan dalam melakukan sebuah tindakan di perusahaan tempat dia bekerja, maka pola pikir tersebut dapat dijadikan suatu nilai dan norma yang dapat membentuk suatu budaya atau kebiasaan di dalam organisasi (Luthans,2011:137).

Nilai yang terdapat pada suatu perusahaan dapat membuat nilai tersebut menjadi suatu patokan atau pedoman dalam berperilaku, nilai didapatkan dari suatu kepercayaan yang ada di organisasi tersebut sehingga disebut dengan suatu budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik dan jelas dapat mempengaruhi pola pikir seorang karyawan begitu juga jika budaya organisasi tersebut tidak baik dampaknya akan membuat perusahaan menjadi buruk (Hutapea dan Thoha,2008:71).

Kebudayaan yang baik menjadi penyebab efektifnya organisasi tersebut sehingga dapat membuat suatu keyakinan yang membuat hal tersebut itu menjadi suatu nilai tersendiri didalam perusahaan dan dapat menjadi ciri khas bagi perusahaan (G Graham dalam Siswadi, 2012:71).

Keperibadian seseorang dapat dilihat dari kebiasaan atau perilaku yang dilakukan ketika melakukan pekerjaan baik atau buruknya. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku karyawan menjadi lebih baik tetapi budaya organisasi yang buruk dapat juga mempengaruhi perilaku karyawan menjadi menurun dalam bekerja karena budaya organisasi itu sendiri dijadikan asumsi yang sangat penting di perusahaan (Pearce dan Robinson,2008:119).

Perilaku seorang karyawan yang baik mencerminkan bahwa budaya organisasi yang ada di perusahaannya baik dan kuat begitu juga sebaliknya jika perilaku atau tindakan seorang karyawan itu buruk berarti budaya organisasi yang diterapkan di perusahaannya tidak baik atau tidak jelas strukturnya, karena budaya organisasi tersebut secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan (Susanto,2011:120).

Cara kita mengerjakan sesuatu itu dengan baik dan benar didalam sebuah perusahaan dapat mencerminkan bahwa budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut membawa dampak yang positif bagi karyawannya seperti lingkungan kerja yang baik, struktur organisasi yang jelas, kedisiplinan yang kuat dan hubungan komunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun terhadap atasan tetapi begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan itu tidak jelas maka akan membawa pengaruh yang negatif bagi karyawan (Sedarmayanti, 2017:99)

Ciri-ciri yang dapat memperjelas variabel budaya organisasi (Robbins dan Coulter dalam Ardana,2009:167) meliputi:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, mendorong karyawan untuk mau berinovatif dalam melakukan pekerjaan dan berani mengambil resiko ketika melakukan tindakan.
- b. Perhatian ke hal-hal yang rinci atau detail, mengajak karyawan untuk semakin memperhatikan hal-hal yang detail dalam melakukan pekerjaan.
- c. Orientasi hasil, seorang pemimpin diharapkan dapat memberikan dukungan yang nyata kepada karyawannya dan mau menghargai hasil kerja karyawan.
- d. Oreintasi orang, keputusan seorang manajemen dapat mempengaruhi pola pikir dan perilaku karyawan yang ada di perusahaan.
- e. Keagresifan, mengajak karyawan ikut aktif untuk berkompetisi memperoleh prestasi ditempat kerja.
- f. Kemantapan/stabilitas, menekankan organisasi untuk bisa mengambil keputusan yang benar dalam melakukan tindakan.

## 2. Stres kerja

Stres kerja terjadi ketika seorang sedang mengalami banyak beban pikiran dan membuat seseorang itu timbul rasa mudah marah, emosi yang berlebihan sehingga dapat mempengaruhi pola pikir dan kondisi seseorang yang sedang dalam keadaan stres akan lebih mudah terseinggung (Cooper Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2010:1008).

Ketika kita mengalami stres dalam bekerja dampaknya akan mempengaruhi fisik, psikologis dan perilaku. Jika dilihat dari kondisi fisik kita akan mengalami rasa pusing dikepala, sakit perut, sesak napas dan sering berkeringat yang berlebihan dan jika dilihat dari kondisi psikologisnya maka akan sering merasa bingung, mudah marah, depresi dsb, dan ketika dilihat dari pola perilaku maka produktivitas menurun sehingga menyebabkan tingginya perputaran karyawan (Hanurawan, 2010).

Seorang yang sedang mengalami stres cenderung lebih sensitif terhadap lingkungan sekitarnya, karena mereka lebih mudah marah, emosi, dan mudah tersinggung mereka sendiri tidak dapat mengontrol keadaan mereka ketika sedang menghadapi stres yang berlebihan dampaknya akan terjadi kepada keluarga dan lingkungan sekitarnya, stres mudah mempengaruhi sifat dan perilaku orang tersebut dari yang lembut menjadi orang yang kasar dan mudah main tangan seperti memukul dan mencaci maki. (Handoko, 2017:200).

Ketika seseorang tersebut sedang mengalami stres maka banyak hal yang berubah dari sikap dan pola perilaku contohnya lebih sering menyendiri tidak suka berada ditempat yang ramai, suka minum minuman keras karena merasa jika minum alkohol dapat membuat semua masalah yang ada hilang, sering merasa pusing, tekanan darah meningkat, tidak bisa tenang melakukan sesuatu, mudah marah ketika diberitahu, dari yang bukan perokok menjadi seorang perokok yang aktif (Lijan Poltak Sinambela, 2018:472).

Ada masalah yang mungkin bisa membuat orang stres tetapi ada juga orang menanggapinya bukan suatu masalah yang besar melainkan itu adalah masalah yang biasa sehingga tidak dapat membuat orang stres. Stres yang dialami dapat mempengaruhi sikap individu orang tersebut dari yang selalu periang menjadi orang yang murung (Lijan Poltak Sinambela, 2018:389)

Ada pun yang dapat menjadi faktor-faktor dari stres kerja (Cooper dalam Zainal dan Sagala, 2013:314), yaitu:

- a. Kondisi pekerjaan: beban kerja yang didapatkan dari dalam perusahaan maupun beban kerja yang ada di luar perusahaan juga penyebab lainnya seperti jadwal kerja yang tidak jelas membuat karyawan bingung.
- b. Peran: ketidakjelasan peran didalam perusahaan membuat seorang karyawan tidak puas bekerja di perusahaan tersebut.
- c. Faktor interpersonal: hasil kerja yang tidak memuaskan karena kurangnya dukungan atau motivasi dari atasan.
- d. Perkembangan karier: kurangnya promosi jabatan membuat karyawan malas untuk bekerja dan kurangnya fasilitas dari perusahaan..
- e. Struktur organisasi: struktur organisasi yang kurang jelas membuat karyawan menjadi bingung dan lingkungan kerja yang kurang baik membuat tingkat perputaran karyawan meningkat.
- f. Tampilan rumah-pekerjaan: seorang karyawan yang mencampurkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan itu karena dia tidak bisa mengontrolkan dirinya sendiri diakibatkan kurangnya dukungan dari pasangan hidup dan stres karena memiliki dua pekerjaan dan tidak bisa membagi waktu.

Dimensi-dimensi untuk mengukur stres kerja karyawan (Roberts, et al dalam Istijanto, 2017: 197) adalah sebagai berikut:

- a. Psikologis  
Indikator untuk mengukur dimensi psikologis meliputi rasa bingung, gampang marah, depresi, rasa tidak puas.dsb.
- b. Fisik  
Indikator untuk mengukur dimensi fisik meliputi kepala pusing, sakit perut atau mual, sesak dada, berkeringat, kepala pening, dan sejenisnya.
- c. Perilaku  
Indikator untuk mengukur dimensi perilaku meliputi ketidakhadiran atau absen, produktivitas menurun, dan jumlah perputaran karyawan yang besar.

### 3. *Turnover Intention*

Seorang karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan , ketika dia tidak merasa puas dengan perusahaan lama-kelamaan akan timbul rasa ingin keluar dari perusahaan dan ingin mencari pekerjaan yang baru (Mathias dan Jackson,2011).

Rasa ingin keluar dari suatu perusahaan sering dialami oleh karyawan yang tidak puas, mereka masih memikirkan jika mereka berhenti dari perusahaan tersebut keuntungannya apa dan begitu juga sebaliknya jika mereka bertahan apakah bisa membuat dia bekerja dengan efektif (Mobley,2011:15).

Stres kerja yang tinggi dapat mendorong seorang karyawan mau keluar dari organisasinya selain itu juga lingkungan kerja yang buruk membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak puas untuk bekerja seperti kurangnya komunikasi antar sesama karyawan dan atasan, terlalu banyak tuntutan dari atasan, kurangnya disiplin yang

diterapkan di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat mengantarkan perusahaan kearah yang baik (Sutanto dan Gunawan,2013).

Kurang menariknya suatu pekerjaan dapat memicu seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan dan adanya peluang untuk memperoleh pekerjaan yang baru juga dapat menjadi pemicu karyawan untuk keluar dari perusahaan yang lama (Robbins dan Judge,2015).

Niat karyawan untuk berhenti dari perusahaan secara sukarela dengan pilihannya sendiri sering diartikan dengan *turnover intention* . keinginan atau niat yang sering timbul untuk keluar dari pribadi seseorang disebut juga dengan *intention* sedangkan orang yang berhenti dengan sukarela tanpa ada paksaan dari orang lain disebut juga *turnover* (Zaffane dalam Kurniasari, 2009).

Terjadinya efektivitas dan efiseinsi organisasi yang negatif karena ada keluar masuknya karyawan yang tinggi mengakibatkan kinerja yang ada didalam perusahaan itu memburuk (Samuel dan Ikemefuna, 2012).

Tiga hal yang menjadi indikator dalam variabel *turnover intention* seperti:

- a. Pikiran-pikiran untuk berhenti:pikiran ini sering terjadi ketika seorang karyawan mulai tidak menikmati dan mulai bosan dengan pekerjaan yang mereka tekuni misalnya dikarenakan gaji yang kurang memuaskan, lingkungan kerja yang tidak baik, masalah dengan rekan kerja dan semakin kurangnya motivasi dari atasan sehingga mengakibatkan tingginya tingkat absensi saat bekerja.
- b. Keinginan untuk meninggalkan:seseorang mulai mencari informasi diluar perusahaan apakah ada lowongan pekerjaan baru yang bisa menjadi peluang untuk mereka bekerja ditempat tersebut. Karyawan yang secara terus menerus selalu berpikir untuk berhenti dari perusahaan lamanya dapat membuat karyawan tersebut mencoba mencari perusahaan baru yang mungkin menurut mereka perusahaan itu lebih bisa menjamin kehidupan mereka baik itu dari segi gaji, fasilitas, lingkungan yang nyaman, insentif yang besar dan ada jatah pensiunan dari perusahaan.
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain:karyawan yang telah mendapatkan informasi tentang pekerjaan yang baru akan membuat karyawan tersebut itu lebih cepat untuk meninggalkan pekerjaan lamanya tetapi seorang karyawan yang mempunyai kualitas pekerjaan yang baik akan terlebih dahulu mempertimbangkan keputusan yang mereka buat apakah baik untuk kedepannya atau malahan

memperburuk, mereka terlebih dahulu mencari informasi tentang pekerjaan yang akan mereka lamar apakah jauh lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas serta model penelitian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah:

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada CU. Semarang di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau.

H<sub>2</sub>: Ada pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi terhadap stres kerja karyawan pada CU. Semarang di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau.

H<sub>3</sub>: Ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan CU. Semarang di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau.

H<sub>4</sub>: Ada pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan melalui stres kerja CU. Semarang di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif, Sugiyono (2017:20). Penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, populasi seluruh karyawan CU. Semarang di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau yang berjumlah 202 orang, sampel sebanyak 202 orang.

## **PEMBAHASAN**

Setelah evaluasi model pengukuran (*outer model*) telah memenuhi syarat pengujian. Maka tahap selanjutnya yaitu melakukan pengujian model struktural (*inner model*) melalui uji kecocokan model (*model fit*) dan nilai *R-squares* untuk item-item pernyataan kuesioner yang memenuhi uji pengukuran..

Untuk mengetahui apakah ada kecocokan antara data dengan struktural model penelitian ada beberapa kriteria penilaian dalam uji kecocokan model, yaitu:

1. *Average path coefficient* (APC) memiliki nilai  $p < 0,05$
2. *Average R-squared* (ARS) memiliki nilai  $p < 0,05$
3. *Average adjusted R-squared* (AARS) memiliki nilai  $p < 0,05$
4. *Average block VIF* (AVIF) memiliki *Acceptable if* = 5, *ideally* < = 3.3
5. *Average full collinearity VIF* (AFVIF) memiliki *Acceptable if* < = 5, *ideally* < = 3.3

6. *Tenenhaus GoF* (GoF) dengan kriteria *Small* apabila  $\geq 0.1$ , *medium* apabila  $\geq 0.25$ , *large* apabila  $\geq 0.36$
7. *Sympson's paradox ratio* (SPR) diterima jika  $\geq 0.7$  yang idealnya 1
8. *R-squared contribution ratio* (RSCR) diterima jika  $\geq 0.9$  yang idealnya 1
9. *Statistical suppression ratio* (SRR) diterima jika  $\geq 0.7$
10. *Nonlinear bivariate causality direction ratio* (NLBCDR) diterima jika  $\geq 0.7$

Uji *model fit* dapat dilihat pada *output model fit and quality indices* dalam Tabel 1 sebagai berikut:

**TABEL 1**  
**MODEL FIT AND QUALITY**

No	Model fit and quality indices	Kriteria Fit	Hasil Analisis	Keterangan
1	Average path coefficient (APC)	$P < 0.001$	0,295 ( $p < 0,001$ )	Baik
2	Average R-squared (ARS)	$P < 0.009$	0,143 ( $p = 0,004$ )	Baik
3	Average adjusted R-squared (AARS)	$P < 0.012$	0,137 ( $p = 0,006$ )	Baik
4	Average block VIF (AVIF)	Acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	1,012	Ideal
5	Average full collinearity VIF (AFVIF)	Acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	1,149	Ideal
6	Tenenhaus GoF (GoF)	Small $\geq 0.1$ Medium $\geq 0.25$ Large $\geq 0.33$	0,285	Medium
7	Sympson's paradox ratio (SPR)	Acceptable if $\geq 0.7$ , ideally $\geq 1$	1,000	Ideal
8	R-squared contribution ratio (RSCR)	Acceptable if $\geq 0.9$ , ideally $\geq 1$	1,000	Ideal
9	Statistical suppression ratio (SRR)	Acceptable if $\geq 0.7$	1,000	Ideal
10	Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	Acceptable if $\geq 0.7$	1,000	Ideal

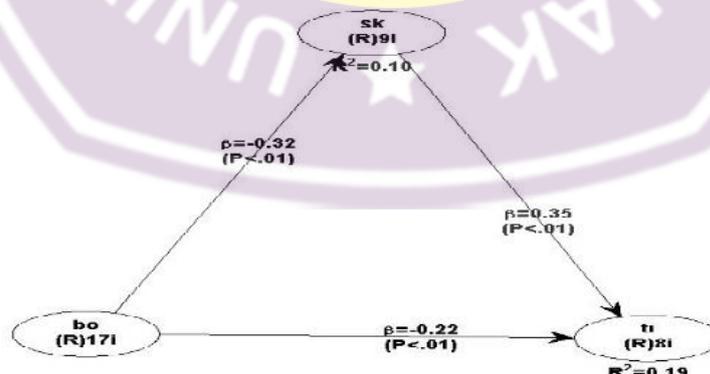
Sumber: Data Olahan WarpPLS 6.0,2018

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui model penelitian ini memenuhi kriteria *inner model*. Untuk *average pat coefficient* (APC), *average R-squared* (ARS), dan *average adjusted R-square* (AARS) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,5 ( $p < 0,001$ ) yang berarti bahwa *model fit*. *Average block VIF* (AVIF) memiliki nilai 1.012 atau ideal karena

dari 3,3 yang berarti kecil kemungkinan terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Penilaian AVIF tidak dijadikan dasar penilaian dalam penelitian ini karena hanya memiliki satu variabel independen. *Average full collinierity VIF* (AFIVIF) memiliki nilai 1,149 atau ideal karena kurang dari 3,3 yang berarti kecil kemungkinan terjadi multikolinieritas antara keseluruhan variabel dalam penelitian ini. *Tenenhaus GoF* (GoF) memiliki nilai 0,285 yaitu lebih dari 0,25 yang berarti validasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural medium (moderat). *Sympson's paradox ratio* (SPR) memiliki nilai 1,000 atau ideal yang berarti adanya stres kerja sebagai variabel mediasi akan mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi terhadap *turnover intention*. *R-squared contribution* (RSCR) memiliki nilai 1,000 atau ideal yang berarti terdapat kontribusi pengaruh variabel budaya organisasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*. *Statistical suppression ratio* (SSR) memiliki nilai 1,000 atau ideal yang berarti stres kerja sebagai variabel mediasi memberikan kontribusi pada peningkatan bobot regresi variabel budaya organisasi terhadap *turnover intention*. *nonlinear bivariate causality direction ratio* (NLBSDR) mempunyai nilai 1,000 atau ideal yang berarti model penelitian ini mempunyai pengaruh dan arah hubungan nonlinier atau tidak searah.

Nilai *R-square* menunjukkan besarnya kemampuan variabel pembentuk (*eksogen*) dalam menjelaskan variabel yang dibentuk (*endogen*). Adapun nilai *R-square* dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:

**GAMBAR 1**  
**ESTIMASI MODEL MEDIASI**



Sumber: Data Olah WarpPLS 6.0, 2018

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui nilai *R-square* pada variabel *turnover intention* yang dipengaruhi budaya organisasi dan stres kerja sebesar 0,19 atau 19

persen. Nilai *R-square turnover intention* sebesar 0,19 berarti bahwa variabel budaya organisasi dan stres kerja mampu menjelaskan variabel *turnover intentin* sebesar 19 persen. Berdasarkan hasil tersebut maka model penelitian ini tergolong lemah karena mempunyai nilai *R-square* kurang dari 0,25.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini dapatlah disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Ada pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada CU. Semarong di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau.
2. Ada pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi terhadap stress kerja karyawan pada CU. Semarong di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CU Semarong di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau.
4. Ada pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi terhadap *turnover intention* melalui stress kerja karyawan pada CU. Semarong di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau.

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pemimpin dapat mengarahkan dan mengingatkan karyawan tentang pentingnya penerapan budaya organisasi di tempat kerja. Para karyawan sebaiknya melaksanakan dengan sungguh-sungguh keseluruhan program sosialisasi budaya organisasi, agar tujuan dari penerapan budaya organisasi dan tujuan perusahaan tercapai efektif.
2. Berhubungan model penelitian ini hanya 0,19 atau 19 persen pada variabel budaya organisasi terhadap *turnover intention* melalui stres kerja, dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel yang dapat juga menjadi pengaruh *turnover intention* seperti beban kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi pada CU. Semarong di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Sobirin, Budaya Organisasi. 2009: *Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi*, Yogyakarta: UPP-STIM YKPN.
- Ardana, Komang. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Eddy M Sutanto dan Gunawan Carin. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organasional dan Turnover Intention, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.4, NO.1.
- Emeka Mbah, Samuel dan C.O. Ikemefuna. 2012. *Job Satisfaction and Employees ' Turnover Intention in Total Nigeria p;c, In Lagos State, International Journal of Humanities and Social Science*.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan keduapuluh tiga. Yogyakarta: BPFE.
- Hanurawan, Fatah. 2010. *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi komunikasi plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta,
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Indonesia: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniasari. 2009. "Model Prediksi *Financial Distress* Perusahaan *Go Public* di Indonesia (Studi pada Sektor Manufaktur)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta : PT Pustaka Binaaman Pressindo.
- Mobley, W. H. 2015. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta : PT Pustaka Binaaman Pressindo.
- Pearce, Jhon A. dan Robinson, Richard B. Jr. 2008. *Manajemen Strategis: Formulasi Implementasi (Terj)*. Jakarta: Salemba.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. dan Judge T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sabilla, Padmarani, Ardhinia. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating: Studi Empiris Pada PT. Driver Online Nusantara".

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Bandung: Refika Aditama.

Sinambela. Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siswadi, Edi. 2012. *Birokrasi Masa Depan*. Bandung: Mutiara Pres.

Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susanto, A. B. 2011. *Management for Everyone 4 Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Umar, Husein. 2010. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Widayati, Catur, dan Yunia, Yolanda. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention". *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana*.

