



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pemberian Insentif Terhadap *Turnover Intention* Pada Cv. Bio Cipta Mandiri

Nadia Aulia Melenia¹, Ridlwan Muttaqin², Gurawan Dayona Ismail³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun

¹nadiaauliamelenia@student.inaba.ac.id, ²ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id, ³gurawan.dayona@inaba.ac.id

Abstrak

Penelitian ini didorong oleh peran krusial sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi, di mana stabilitas dan kinerja karyawan sangat ditentukan oleh faktor-faktor internal perusahaan. Fokus utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Bio Cipta Mandiri Bandung. Hal ini dilatarbelakangi oleh fenomena peningkatan *Turnover Intention* yang tajam, dari 11,6% pada 2023 menjadi 28,2% pada 2025, yang mengindikasikan adanya masalah pada komitmen dan loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, selain itu Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif juga mempunyai hubungan yang signifikan satu sama lain, di mana temuan ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif berperan penting dalam meningkatkan maupun menurunkan *Turnover Intention*, sehingga dengan Budaya Organisasi yang baik serta Pemberian Insentif yang tepat, *Turnover Intention* dapat menurun secara optimal. Kesimpulannya, peningkatan Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif yang tepat sangat diperlukan untuk menurunkan *Turnover Intention* Pada CV. Bio Cipta Mandiri.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Pemberian Insentif, *Turnover Intention*

1. Latar Belakang

Kebutuhan akan manajemen modal manusia yang strategis kini menjadi prioritas utama bagi organisasi di era digital yang penuh dengan disrupsi informasi. Hal ini menuntut adanya penyesuaian dalam tata kelola internal demi menjaga efisiensi dan efektivitas kinerja di tengah persaingan yang kian ketat. Hal ini menjadi krusial agar produktivitas tenaga kerja dapat dipacu secara maksimal dalam menghadapi persaingan global. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan dapat diandalkan (Rizkiani & Siddiq, 2026). Sumber daya manusia memegang peranan krusial sebagai aset strategis dan penggerak utama dalam merealisasikan target organisasi di tengah dinamika persaingan global. Kemampuan manajemen dalam membangun loyalitas dan komitmen karyawan menjadi faktor penentu untuk mempertahankan talenta potensial demi menjaga keberlangsungan operasional perusahaan. Di tengah ketatnya persaingan pasar, kemampuan manajemen dalam membangun loyalitas dan komitmen karyawan menjadi faktor penentu untuk mempertahankan talenta potensial (Deisti & Muttaqin, 2023). Namun, tantangan besar sering kali muncul dalam bentuk *Turnover Intention*, yakni munculnya respons subjektif berupa niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan di luar instansi. Fenomena tersebut kini menjadi isu kritis di CV. Bio Cipta Mandiri Bandung, yang ditandai dengan lonjakan angka perputaran tenaga kerja (*turnover rate*) yang signifikan dalam tiga tahun terakhir. Data internal menunjukkan bahwa pada tahun 2023, tingkat *Turnover* berada di angka 11,6%, kemudian meningkat menjadi 21,0% pada 2024, dan menyentuh titik mengkhawatirkan sebesar 28,2% pada akhir tahun 2025. Secara normatif, rasio di atas 10% per tahun mengindikasikan kondisi retensi yang tidak sehat, di mana pada tahun 2025 jumlah karyawan yang keluar mencapai dua kali lipat lebih banyak dibandingkan penerimaan pegawai baru.

Kondisi tersebut diperkuat oleh hasil pra-survei terhadap 30 responden yang menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* berada pada kategori "Sangat Tinggi" dengan rata-rata skor 4,33. Isu utama yang teridentifikasi berakar pada budaya organisasi yang dinilai kurang kondusif, terutama pada dimensi komunikasi antara manajemen dan karyawan (skor 1,37) serta rendahnya keselarasan nilai-nilai perusahaan dengan karyawan (skor 1,17). Ketidakhadiran komunikasi yang efektif dan disonansi nilai ini memicu rendahnya rasa memiliki (*Sense Of Belonging*) staf terhadap perusahaan.

Selain faktor budaya, kebijakan pemberian insentif di CV. Bio Cipta Mandiri juga menjadi pemicu utama (*Push Factor*) tingginya niat keluar karyawan. Hasil pra-survei mengungkapkan bahwa sistem insentif saat ini dirasa tidak adil, tidak kompetitif, dan tidak mampu memenuhi harapan kesejahteraan (skor 1,30-1,37). Situasi ini diperburuk oleh skema absensi yang bersifat sangat punitif, seperti potongan gaji tetap sebesar Rp 200.000

meskipun hanya terlambat satu menit, serta kebijakan penalti bonus yang memberatkan. Tekanan psikologis akibat regulasi yang kaku dan minimnya apresiasi finansial ini mendegradasi moral kerja karyawan secara akumulatif. Berangkat dari fenomena tersebut, studi ini difokuskan untuk membedah sejauh mana peran budaya kerja dan skema kompensasi tambahan mampu menjadi instrumen strategis dalam mereduksi kecenderungan turnover intention pada CV. Bio Cipta Mandiri Bandung.

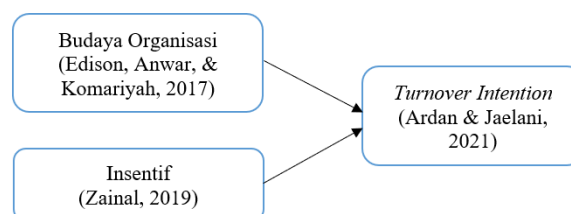
2. Metode Penelitian

2.1. Desain Penelitian

Dalam membedah fenomena yang ada, penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif yang berpijak pada paradigma positivisme. Fokus utamanya adalah pada generalisasi hasil melalui instrumen yang terukur, guna mendapatkan gambaran yang akurat mengenai pengaruh variabel-variabel di lapangan. Penggunaan paradigma ini bertujuan untuk melakukan pengamatan terhadap populasi maupun sampel secara imparial, sehingga data yang dihasilkan bersifat objektif sesuai dengan kaidah yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2020). Prosedur penelitian difokuskan pada perolehan data primer yang terukur melalui instrumen terstruktur, yang selanjutnya diproses menggunakan teknik analisis statistik untuk menguji validitas hipotesis.

2.2. Model Penelitian

Alur keterkaitan sistematis yang menunjukkan bagaimana variabel-variabel independen memberikan dampak terhadap variabel dependen dapat diringkas dalam model berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber : Diolah penulis 2026

Selaras dengan tinjauan literatur serta model konseptual yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diajukan sejumlah hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H2: Diduga Pemberian Insentif berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H3: Diduga Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif Berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

2.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di CV. Bio Cipta Mandiri. Rangkaian studi ini mencakup pengamatan pendahuluan, pendistribusian angket kepada responden, analisis data, hingga finalisasi laporan. Durasi pengerjaan telah diproporsikan secara fleksibel guna menjamin kecukupan data yang dihimpun dari perusahaan.

2.4. Populasi dan Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah Total Sampling, sebuah prosedur riset yang menjadikan seluruh populasi sebagai subjek pengamatan. Merujuk pada literatur Sugiyono (2020), penggunaan teknik ini memungkinkan peneliti untuk menangkap fenomena secara komprehensif dari setiap anggota organisasi. Konsekuensinya, sampel yang digunakan mencakup totalitas personel di CV. Bio Cipta Mandiri, yakni sebanyak 90 orang. Peneliti menyertakan seluruh populasi dengan tujuan agar kesimpulan yang diperoleh memiliki ketepatan tinggi dalam mewakili setiap aspek organisasi. Hal ini memungkinkan setiap aspirasi dan kondisi karyawan terakomodasi secara menyeluruh dalam hasil analisis.

2.5. Jenis dan Sumber Data

Mengacu pada klasifikasi yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2020). Guna menjamin kedalaman analisis, Sumber data penelitian ini mencakup data primer hasil distribusi kuesioner kepada para pegawai, didukung oleh data sekunder yang diproses melalui studi pustaka dan dokumentasi perusahaan. Pendekatan multi-sumber ini bertujuan untuk menjamin keakuratan serta kedalaman analisis data Fokus utama dari penggunaan data primer adalah mengevaluasi dinamika turnover intention dari perspektif staf, sementara data sekunder digunakan untuk

memperluas cakrawala pembahasan. Melalui standardisasi pengolahan data yang sistematis, peneliti berupaya menjaga integritas hasil penelitian agar setiap simpulan yang ditarik memiliki derajat keabsahan yang tinggi.

2.6. Teknik Pengumpulan Data

Guna menjamin validitas temuan yang berkaitan dengan fenomena dalam studi ini, peneliti menerapkan serangkaian teknik pengumpulan data yang relevan dan sistematis. Proses pengumpulan data dalam studi ini mengintegrasikan tiga teknik utama guna menjamin kedalaman dan validitas informasi. Pertama, peneliti melakukan studi kepustakaan dengan menelaah literatur otoritatif dan jurnal ilmiah untuk memperkokoh kerangka teoretis penelitian. Hal ini kemudian diperkuat melalui interaksi langsung dan dialog terstruktur dengan informan kunci guna menangkap fenomena objektif di lokasi kerja secara mendalam. Selain itu, sejalan dengan pemikiran Dania dan Saputro (2026), instrumen kuesioner digunakan untuk menjaring respons autentik dari para peserta melalui daftar pernyataan tertulis, yang mana seluruh data hasil persepsi responden tersebut akan divalidasi lebih lanjut melalui serangkaian pengujian statistik.

2.7. Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang butir-butirnya merujuk pada dimensi operasional masing-masing variabel. Indikator Budaya Organisasi mencakup tujuh pilar utama mulai dari inovasi hingga keagresifan. Variabel Insentif mencakup pemberian bonus material serta penghargaan simbolis (non-material). Sedangkan *Turnover Intention* diukur melalui indikator niat mencari kerja dan niat keluar. Menggunakan skala Likert lima poin, instrumen ini dirancang untuk memperoleh data interval. Sebelum tahap penyebaran final, kelayakan instrumen diuji melalui verifikasi validitas dan reliabilitas guna menjamin ketepatan serta keajekkan alat ukur dalam memotret fenomena di lapangan.

2.8. Teknik Analisa Data

Guna menguji keterkaitan antarvariabel, peneliti menerapkan rangkaian teknik analisis yang dimulai dari verifikasi validitas dan reliabilitas kuesioner. Gambaran umum mengenai persepsi karyawan kemudian disajikan melalui statistik deskriptif. Penelitian ini mengandalkan model regresi linear berganda untuk memetakan pengaruh prediktor terhadap hasil akhir penelitian. Selain itu, nilai korelasi juga dihitung sebagai parameter pendukung untuk mengukur seberapa kuat interaksi serta arah hubungan yang terbentuk dalam struktur data tersebut. Integritas temuan diperkuat dengan pengujian hipotesis (uji t dan uji F) yang seluruhnya diproses melalui software SPSS 25. Langkah-langkah ini memastikan bahwa setiap simpulan yang ditarik memiliki landasan statistik yang kuat.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Hasil

A. Uji Validitas

Ringkasan data berikut memaparkan hasil pengujian validitas bagi instrumen Budaya Organisasi, skema Insentif, serta variabel *Turnover Intention*. Parameter ini disajikan sebagai jaminan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam riset ini telah memenuhi standar akurasi dan kelayakan sebagai alat ukur penelitian:

Tabel 4.1.
Uji Validitas

Pernyataan Turnover Intention (Y)	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Y.1	0.701	0.361	Valid
Y.2	0.467	0.361	Valid
Y.3	0.599	0.361	Valid
Y.4	0.573	0.361	Valid
Y.5	0.578	0.361	Valid
Y.6	0.644	0.361	Valid
Y.7	0.698	0.361	Valid
Y.8	0.547	0.361	Valid
Y.9	0.451	0.361	Valid
Y.10	0.478	0.361	Valid
Pernyataan Budaya Organisasi (X1)	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1.1	0.401	0.361	Valid
X1.2	0.487	0.361	Valid
X1.3	0.696	0.361	Valid
X1.4	0.418	0.361	Valid
X1.5	0.688	0.361	Valid
X1.6	0.755	0.361	Valid
X1.7	0.644	0.361	Valid
X1.8	0.457	0.361	Valid
X1.9	0.488	0.361	Valid
X1.10	0.582	0.361	Valid
Pernyataan Pemberian Insentif (X2)	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X2.1	0.399	0.361	Valid
X2.2	0.612	0.361	Valid
X2.3	0.663	0.361	Valid
X2.4	0.706	0.361	Valid
X2.5	0.669	0.361	Valid
X2.6	0.724	0.361	Valid
X2.7	0.483	0.361	Valid
X2.8	0.442	0.361	Valid
X2.9	0.693	0.361	Valid
X2.10	0.645	0.361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2026

Hasil verifikasi menunjukkan keabsahan seluruh item pernyataan, di mana nilai R_{hitung} untuk variabel Y, X1, dan X2 secara keseluruhan lebih besar dibandingkan R_{tabel} (0,361). Sebaran nilai untuk *Turnover Intention* berada pada kisaran 0,451-0,701, Budaya Organisasi pada 0,401-0,755, serta Pemberian Insentif pada 0,399-0,724. Karena semua poin pernyataan telah dinyatakan valid, maka kuesioner ini terbukti mampu memotret fenomena yang diteliti secara presisi dan objektif.

B. Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan koefisien reliabilitas yang menunjukkan tingkat kepercayaan instrumen bagi variabel Y, X1, dan X2 dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.744	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0.746	Reliabel
Pemberian Insentif (X2)	0.749	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

Berdasarkan rincian tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan Y memiliki derajat reliabilitas yang baik. Penggunaan batas minimum 0,60 sebagai tolok ukur dalam penelitian sosial telah terpenuhi oleh seluruh item pernyataan. Oleh karena itu, instrumen penelitian ini dianggap valid secara konsistensi dan layak digunakan untuk tahap analisis inferensial berikutnya guna menarik kesimpulan yang akurat.

C. Uji Normalitas

Analisis ini bertujuan untuk memverifikasi apakah model penelitian memiliki distribusi residu yang normal dan konsisten. Ringkasan hasil evaluasi sebaran data untuk seluruh variabel yang diobservasi dijabarkan pada tabel berikut, yang menunjukkan derajat normalitas sebagai salah satu prasyarat dalam pengujian statistik inferensial.

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Budaya Organisasi	Pemberian Insentif	<i>Turnover Intention</i>
N		90	90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.86	33.54	33.59
	Std. Deviation	5.531	5.372	5.477
Most Extreme Differences	Absolute	.094	.076	.092
	Positive	.094	.058	.078
	Negative	-.093	-.076	-.092
Test Statistic		.094	.076	.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050 ^c	.200 ^{c,d}	.056 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

Observasi terhadap Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov berada di atas level $\alpha = 5\%$. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat penyimpangan distribusi yang signifikan pada data penelitian, sehingga variabel Budaya Organisasi, Pemberian Insentif, serta *Turnover Intention* dinyatakan layak untuk dianalisis menggunakan metode statistik parametrik. Terpenuhinya asumsi normalitas ini menjadi fondasi krusial bagi peneliti untuk melanjutkan analisis menggunakan metode statistik parametrik, khususnya model regresi linear.

D. Uji Linieritas

Evaluasi linearitas dilakukan melalui perangkat SPSS 24 guna mendeteksi apakah terdapat keterkaitan linear yang signifikan antarvariabel penelitian. Kriteria penarikan kesimpulan berpijak pada nilai signifikansi (probabilitas): jika nilai tersebut berada pada angka $< 0,05$, maka hubungan antarvariabel dikategorikan linear. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas melampaui 0,05, maka asumsi linearitas tidak terpenuhi. Adapun luaran statistik yang menghubungkan variabel Budaya Organisasi dan pemberian Insentif terhadap *Turnover Intention* dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Linieritas

ANOVA TABLE		
<i>Turnover Intention</i> * Budaya Organisasi	(Combined)	.009
	Linearity	.000
	Deviation from Linearity	.654
<i>Turnover Intention</i> * Pemberian Insentif	(Combined)	.000
	Linearity	.000
	Deviation from Linearity	.438

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

Analisis pada Tabel 4.4 membuktikan keberadaan hubungan linear yang nyata, di mana nilai *Significance Linearity* (0.000) tidak melampaui standar kriteria 0.05. Hasil ini mengonfirmasi bahwa variabel Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif memiliki korelasi linier yang kuat terhadap *Turnover Intention*, sehingga model regresi yang digunakan dianggap tepat dan memenuhi syarat analisis.

E. Uji Heteroskedastisitas

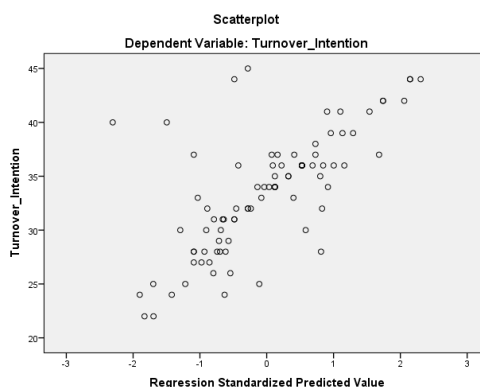
Tabel berikut memaparkan hasil pengujian heteroskedastisitas guna melihat sebaran varians pada variabel Budaya Organisasi, Pemberian Insentif, serta niat berpindah karyawan (*Turnover Intention*):

Tabel 4.5.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.641	2.954		2.586	.011		
	Budaya Organisasi	.167	.089	.169	1.886	.063	.726	1.377
	Pemberian Insentif	.609	.091	.598	6.665	.000	.726	1.377

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026



Gambar 4.1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian, terdeteksi gejala heteroskedastisitas karena salah satu prediktor (Pemberian Insentif) memiliki nilai signifikansi 0.000, melampaui ambang batas alpha 5%. Kondisi ini menggambarkan bahwa keragaman data residual tidak tersebar secara merata atau tidak konstan. Dengan demikian, peningkatan nilai pada variabel bebas memicu pergeseran nilai residu yang searah, sehingga prasyarat homoskedastisitas dalam model ini belum terpenuhi.

F. Uji Multikolinearitas

Evaluasi terhadap potensi multikolinearitas atau keterkaitan antar-variabel bebas dilakukan dengan menelaah skor *Tolerance* serta *Variance Inflation Factor* (VIF). Ringkasan nilai untuk variabel Budaya Organisasi (X1) dan Pemberian Insentif (X2) dipaparkan pada tabel di bawah ini guna memastikan kemandirian setiap variabel dalam model regresi:

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.8821>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.641	2.954		2.586	.011		
	Budaya Organisasi	.167	.089	.169	1.886	.063	.726	1.377
	Pemberian Insentif	.609	.091	.598	6.665	.000	.726	1.377

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

Berdasarkan rincian statistik yang diperoleh, skor VIF untuk kedua variabel independen adalah 1,377, yang berarti telah memenuhi syarat ideal (< 10). Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linier yang berlebihan antar-variabel bebas. Hal ini menjamin bahwa Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif bertindak sebagai faktor independen yang valid dalam menjelaskan fenomena niat keluar karyawan.

G. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda diterapkan dalam studi ini untuk mengevaluasi sejauh mana Budaya Organisasi dan skema Pemberian Insentif berperan sebagai faktor determinan terhadap intensitas *Turnover Intention*. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memetakan kontribusi masing-masing prediktor tersebut dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Lokus penelitian ini berada di CV. Bio Cipta Mandiri, di mana kontribusi masing-masing variabel independen tersebut diuji secara statistik.

Tabel 4.7
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.641	2.954		2.586	.011		
	Budaya Organisasi	.167	.089	.169	1.886	.063	.726	1.377
	Pemberian Insentif	.609	.091	.598	6.665	.000	.726	1.377

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

Berdasarkan hasil pemodelan statistik yang telah dilakukan, keterkaitan fungsional antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini diformulasikan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,641 + 0,167X_1 + 0,609X_2 + e$$

Secara statistik, konstanta 7.641 mencerminkan nilai Turnover Intention saat variabel independen bernilai konstan. Koefisien regresi positif pada Budaya Organisasi (0.167) dan Pemberian Insentif (0.609) membuktikan bahwa kedua faktor tersebut memiliki korelasi searah terhadap niat berpindah kerja di perusahaan. Peningkatan pada kedua variabel bebas ini akan diikuti oleh peningkatan variabel dependen sesuai dengan nilai koefisien masing-masing. Model ini juga mengakomodasi variabel di luar penelitian yang disimbolkan dengan error ϵ .

H. Uji Parsial (Uji t)

Tabel di bawah ini merangkum capaian pengujian parsial yang membedah pengaruh spesifik dari setiap variabel independen terhadap intensitas niat keluar karyawan. Dalam analisis ini, tingkat signifikansi yang berada di bawah $p < 0,05$ dijadikan sebagai basis untuk memverifikasi apakah hipotesis penelitian didukung oleh bukti empiris di lapangan atau tidak.:

Tabel 4.8
Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.641	2.954		2.586	.011		
	Budaya Organisasi	.167	.089	.169	1.886	.063	.726	1.377
	Pemberian Insentif	.609	.091	.598	6.665	.000	.726	1.377

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

Analisis terhadap uji t menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki kontribusi signifikan terhadap niat berpindah karyawan, didukung oleh perolehan nilai t sebesar 1.886 yang berada di atas standar tabel (1.66256). Demikian pula dengan variabel Pemberian Insentif (X2) yang menunjukkan pengaruh yang sangat dominan dengan nilai thitung 6.665. Temuan empiris ini memberikan validasi bahwa kedua variabel independen tersebut secara parsial memegang peranan penting dalam menentukan tinggi rendahnya angka *Turnover* di lingkungan kerja.

I. Uji Simultan (Uji F)

Guna menguji kelayakan model regresi dan melihat pengaruh kolektif dari Budaya Organisasi serta Pemberian Insentif terhadap *Turnover Intention*, dilakukan pengujian statistik melalui uji F. Berikut merupakan uraian komprehensif mengenai hasil observasi serta pemakaian data yang telah dihimpun selama masa penelitian:

Tabel 4.9
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1312.992	2	656.496	42.096	.000 ^b
	Residual	1356.797	87	15.595		
	Total	2669.789	89			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

Hasil pengujian simultan mengonfirmasi bahwa variabel independen secara kolektif berdampak nyata terhadap *Turnover Intention*, terlihat dari nilai Fhitung 42,096 yang berada di atas standar tabel 3,951. Fakta statistik ini mendukung penerimaan hipotesis penelitian, yang berarti integrasi antara kebijakan insentif dan budaya kerja di perusahaan secara serempak menjadi faktor penentu bagi tinggi rendahnya intensitas pengunduran diri karyawan.

J. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan guna mengevaluasi kapasitas model dalam menjelaskan fluktuasi pada variabel *Turnover Intention*. Data yang dipaparkan berikut ini mencerminkan proporsi kontribusi gabungan dari Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap variabilitas niat pengunduran diri karyawan dalam penelitian ini:

Tabel 4.10.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.701 ^a	.492	.480	3.949	.972

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Olah Peneliti 2026

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

$$KD = (0,492) \times 100\%$$

$$KD = 49,2\%$$

Berdasarkan hasil pengujian, sinergi antara Budaya Organisasi dan kebijakan Pemberian Insentif memberikan kontribusi sebesar 49,2% terhadap fluktuasi *Turnover Intention*. Sementara itu, porsi yang lebih besar yakni 50,8% dijelaskan oleh faktor-faktor eksternal di luar model regresi ini. Hal ini mengindikasikan adanya variabel lain yang tidak diobservasi namun memiliki pengaruh signifikan terhadap intensitas pengunduran diri karyawan di perusahaan.

3.2. Diskusi

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Analisis parsial memberikan bukti bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berdampak signifikan terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan. Mengingat skor signifikansi (0,063) berada di atas kriteria standar 5%, maka pengaruh variabel ini tidak dapat divalidasi secara statistik. Temuan tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi keputusan pegawai terkait niat meninggalkan organisasi. Meskipun nilai t_{hitung} tercatat 1.886, namun ketidaksignifikanan secara statistik ini menegaskan bahwa kuat atau lemahnya budaya kerja tidak secara langsung menentukan tinggi rendahnya angka *Turnover Intention* di CV. Bio Cipta Mandiri. Fenomena ini memperkuat kesimpulan penelitian Agnesya (2018) mengenai pengaruh faktor organisasional terhadap intensitas pindah kerja.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap *Turnover Intention*

Variabel Pemberian Insentif (X2) secara nyata memengaruhi *Turnover Intention* (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh perolehan t_{hitung} 6.665 dan tingkat signifikansi yang sangat kuat (0.000). Hasil riset ini selaras dengan proposisi Fitriani (2018) mengenai dampak signifikan dari pemberian insentif terhadap *Turnover Intention*. Secara statistik, data yang diperoleh memperkuat argumen bahwa variabel kompensasi tambahan memiliki korelasi linier yang nyata dengan kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja baru di luar perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan sistem insentif yang tepat dapat menjadi instrumen krusial dalam mengendalikan angka perpindahan karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif Terhadap *Turnover Intention*

Data statistik menunjukkan pengaruh signifikan secara serempak dengan perolehan skor F 42,096 sig. 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa variabel independen dalam model ini secara bersama-sama merupakan prediktor yang valid bagi *Turnover Intention*. Sinkronisasi hasil ini memperkuat proposisi Prasetyo (2019) mengenai keterkaitan fungsional antara budaya kerja dan sistem insentif terhadap stabilitas tenaga kerja dalam sebuah organisasi.

Hasil penelitian didasarkan pada urutan logis untuk membentuk sebuah cerita. Isinya menunjukkan fakta/data. Dapat menggunakan Tabel dan Angka tetapi tidak mengulangi data yang sama dalam gambar, tabel, dan teks. Untuk lebih memperjelas deskripsi, dapat menggunakan subtitle.

Diskusi adalah penjelasan dasar, hubungan, dan generalisasi yang ditunjukkan oleh hasilnya. Deskripsi menjawab pertanyaan penelitian. Jika ada hasil yang meragukan, tunjukkan secara objektif.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial, pemberian insentif memegang peranan positif dan signifikan dalam memengaruhi *Turnover Intention*. Di sisi lain, budaya organisasi turut berkontribusi terhadap dinamika niat berpindah karyawan pada CV. Bio Cipta Mandiri. Analisis kolektif mengonfirmasi bahwa perpaduan variabel-variabel tersebut berdampak nyata terhadap variabel Y. Hal ini dibuktikan melalui skor Fhitung mencapai 42,096, sebuah angka yang secara signifikan telah melewati ambang batas pengujian statistik pada tingkat kepercayaan yang digunakan. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,2%, model ini mampu memotret hampir separuh dari faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar, sementara selebihnya dipengaruhi oleh variabel eksternal. Sebagai langkah strategis, manajemen perlu mengoptimalkan atmosfer kerja dan meninjau ulang skema kompensasi agar lebih proporsional guna menjaga stabilitas SDM.

Referensi

- Agnesya, R. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Studi Kasus Pada Bank Muamalat Kc Surakarta Magelang.
- Alqorni, M. Z., Ismail, G. D., Rahmi, P. P., Mubarak, D. A., Herlinawati, E., & Ali, M. M. (2025). Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS) Vol. 4 No.2. Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 di Kabupaten Bandung, 7791-7802.

- Ariep, I. H., & Saputro, A. H. (2024). The Effect of Compensation, Work Discipline and Work Environment on Employee Job Satisfaction in the Security Division at the Directorate of Settlement Engineering and Housing of the Ministry of Public Works and Public Housing. *Dinasti International Journal of Management Science (May - June 2024)* Vol.5 No.5, 1111-1117.
- Dania, C., & Saputro, A. H. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daese Garmin. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)* Vol.5 No.1, 100-109.
- Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 2786-2794.
- Fauzan, K., & Muttaqin, R. H. (2026). Studi Fenomena Tentang Etika Kerja dan Kesehatan Mental Karyawan Satuan Pengamanan PT Putra Mandiri Purabaya. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)* Vol 4 No.4, 10335-10342.
- Fitriani, R. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar.
- Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT. PINDAD. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* Volume 10 (2) April , 926-936.
- Jamiat, J., & Supiyadi, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Permata Cabang Astana Anyar Kota Bandung. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)* Vol.4 No.2, 6212-6219.
- Larasati, R., & Saputro, A. H. (2025). Pengaruh Keseimbangan Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z di PT. Tritama Mitra Lestari. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* , 11331-11340.
- Mauladi, A., Recky, Alqorni, N., Muttaqin, R., Sudaryo, Y., & Nuradina, K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kepuasan Karyawan Studi Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Regional Office Bandung. *Jurnal Economica* Vol. 13 No. 2, 381-388.
- Nabila, H. L., Recky, & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Pertanahan (BPN) Kabupaten Bandung. *Jurnal Economika* Vol 12. No2, 343-349.
- Nainggolan, S. B., & Recky. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Talenta. *Jurnal Economica* Vol. XIII No 2, 402-208.
- Novitasari, I. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PO Jaya Ponorogo). *Jurnal Ilmiah Edunomika*.
- Prasetyo, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Putra, M. R., Suryaningprang, A., Herlinawati, E., & Sudaryo, Y. (2025). Pengaruh Insentif, Pembagian Tugas, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Zein Premium Garmen Bandung. *Jurnal Economica* No.13 Vol 2, 431-438.
- Rizkiani, D., & Siddiq, A. M. (2026). Pengaruh Implementasi Technology Acceptance Model (TAM), Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Laka Lantast Polrestabes Bandung. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)* Vol. 4 No.4, 9847-9859.
- Rosmiati, N., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV Ciarmy. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* Vol 9 No.6, 2668-2677.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tumengkol, J. B., Recky, & Setiyani, A. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Economica* Vol.13 No.2, 411-416.
- Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pemberian Insentif, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Arta Boga Cemerlang.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Zainal, R. V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi* Vol 1 No.1, 33-45.