JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 15 Juli 2025 | **Revised:** 25 Agustus 2025 | **Accepted:** 15 September 2025

Pengaruh Budaya dan Disiplin Kerja terhadap *Turnover* Karyawan di LPK Yayasan Sundagaiya

Elvara Dyva Sentosa[1], Ridho Riadi Akbar[2]
[1]Universitas INABA, Bandung, Indonesia, Elvaradyva@student.inaba.ac.id
[2]Universitas INABA, Bandung, Indonesia, ridho.riadi@inaba.ac.id

Corresponding Author: Elvaradyva@student.inaba.ac.id [1]

Abstract: *The Sundagaiya Foundation Job Training Institute (LPK) aims to send prospective Indonesian workers to companies in Japan. This research aims to examine how culture and work discipline impact employee turnover rates at the Sundagaiya Foundation's Job Training Institute. The study utilizes variables derived from fingerprint attendance data and the application of Japanese work culture through the Kaizen 5S method implemented at the institute. The research method employed was quantitative, involving the distribution of questionnaires to 30 employees using simple random sampling. Based on the F-test results, an F-value of 6.232 was obtained. Based on the results of this test, it can be concluded that culture and work discipline at the Sundagaiya Foundation Vocational Training Center collectively have a significant influence on employee turnover.. Therefore, the company is advised to continue fostering a positive organizational culture and improving employee work discipline.*

Keyword: *Work culture, Work Discpline, Turnover*

Abstrak: Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yayasan Sundagaiya memiliki tujuan untuk memberangkatkan calon tenaga kerja Indonesia ke perusahaan-perusahaan di Jepang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya kerja dan kedisiplinan terhadap tingkat turnover karyawan di LPK Yayasan Sundagaiya, dengan menggunakan indikator berupa data absensi *fingerprint* dan penerapan budaya kerja Jepang melalui metode *Kaizen 5S*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan LPK Yayasan Sundagaiya, menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F sebesar 6,232. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin di LPK Yayasan Sundagaiya secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *turnover* karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus membina budaya organisasi yang positif dan meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan.

Kata Kunci: Budaya kerja, Disiplin kerja, *Turnover*

PENDAHULUAN

Bahasa merupakan komponen yang menjadi alat komunikasi permanen yang dimiliki manusia sejak lahir. Ada kala Bahasa menjadi kendala mereka dalam melakukan komunikasi. Bahasa membantu kita untuk mempelajari banyak hal sehingga kita dapat berkomunikasi dengan baik dengan sesama (Ayu & Wira 2023). Bahasa asing lainnya terkadang diajarkan di beberapa sekolah. Salah satunya Bahasa Jepang. Seorang Duta Jepang yang Bernama Kenji, mengatakan saat ini Indonesia telah memasuki peringkat Negara dengan jumlah pelajar ba hasa Jepang terbanyak ke-2 di seluruh dunia. Saat ini, kerja sama antara ekonomi Indonesia dengan Jepang sudah lebih dari 60 tahun lamanya. Kerja sama ini berjalan baik dan selalu mendorong pertumbuhan keterampilan berbahasa Jepang di Negara Indonesia (*Tribunnews* 2022).

Salah satunya LPK, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) ada untuk meningkatkan kinerja semua Masyarakat yang berminat untuk menge mbangkan kinerja mereka agar dapat diterima disebuah Perusahaan yang mereka inginkan. LPK Yayasan Sundagaiya hadir untuk membantu tujuan tersebut. LPK Yayasan Sundagaiya didirikan di Bandung dengan Moto Mendukung Industri dan Pembangunan Manusia Pada Oktober tahun 2016 LPK Yayasan Sundagiya berkerjasama dengan Perusahaan-perusahaan di Jepang maupun di Indonesia. LPK Sundagaiya sendiri sudah memiliki SO(tahun 2017) dan sudah diakui oleh pemerintah(Sundagaiya 2025). LPK Sundagaiya juga memiliki seleksi terlebih dulu sebelum calon karyawan menjadi pegawai tetap, yaitu menjalani magang pelatihan selama 3 bulan.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan LPK Yayasan Sundagaiya 4 tahun terakhir

Tahun Masuk	Jumlah karyawan Masuk	Jumlah karyawan Keluar
2022	2	0
2023	10	0
2024	15	6
2025	4	3

Sumber: Data Administrasi LPK Yayasan Sundagaiya

Penyebab terjadinya *Turnover* di LPK tersebut dikarenakan berbagai alasan. Mulai dari karyawan yang kurang kompeten dan pengunduran diri. Untuk tahun 2025, dilihat hanya sebatas 1 karyawan mengundurkan diri hingga bulan Januari Dimana sudah adanya data karyawan masuk dan keluar. Dan nanti menyusul untuk bulan berikutnya. Lalu di tahun 2023, jumlah karyawan yang masuk di LPK Yayasan Sundagaiya di tahun tersebut bertambah pesat lebih dari 3 kali lipat dikarenakan permintaan dari Perusahaan itu sendiri yang kekurangan karyawan dan jumlah calon pekerja yang terus bertambah. Berlanjut di tahun 2024 yang memiliki jumlah perekrutan tinggi dan masuknya karyawan.

Tentu dalam setiap Perusahaan maupun LPK memiliki karyawannnya masing-masing. Tujuan akan sulit tercapai tanpa adanya karyawan. Alhasil, hal tersebut dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat bersaing (Nastyalita & Amin, 2019). Dengan adanya SDM, ada saatnya karyawan tersebut akan dan mengundurkan diri dan perusahaan akan merekrut karyawan yang baru untuk keberlangsungan perusahaan mereka. Disitulah terjadinya keluar masuk karyawan, atau disebut sebagai *turnover*(Fahmi 2018). *turnover* dikatakan sebagai niat suatu karyawan untuk tetap bekerja dan mengundurkan diri dari suatu perusahaan. *Turnover* akan terjadi Ketika suatu perusahaan sudah berkembang pesat dan membutuhkan karyawan lebih untuk mengelola segala kebutuhan. *Turnover* dapat terjadi secara sukarela, seperti pengunduran diri, atau tidak sukarela, seperti pemecatan menurut penelitian yang dilakukan oleh Fatari dan Wahyu Wiguna (2023). Kondisi yang memengaruhi *turnover* dapat disebabkan oleh kondisi kerja dan supervisi yang dilakukan oleh pihak perusahaan, sehingga menjadi salah satu alasan *turnover* terjadi (Dede 2018).

Menurut Yoyo dan Astrin (2020), penyebab terjadinya *turnover* karyawan dikarenakan berbagai alasan. Mulai dari karyawan yang kurang kompeten, tidak nyaman dan pengunduran diri secara sukarela. Karyawan diharuskan untuk mengikuti aturan dan mengikuti budaya kerja yang sudah diterapkan karena itu menjadi landasan mereka untuk berperilaku (Nur & Tati 2021). Budaya Kerja*(Work Culture)* yang diterapkan di LPK Yayasan Sundagaiya berlandaskan pada *Kaizen*. *Kaizen* 5S adalah metode manajemen yang berasal dari Jepang untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Berdasarkan Feradhita(2016), *5S* sendiri merupakan singkatan dari lima prinsip bahasa Jepang, diantaranya adalah *Seiton* yang berarti Rapi yang kedua *Seiri* yang berarti Ringkas, ketiga ada *Seiso* yang berarti Resik, lalu yang keempat *Seiketsu* yang berarti Rawat, dan yang terakhir adalah *Shitsuke* (Rajin).

Jika mereka melihat sebuah aturan, maka dua kemungkinan akan muncul diatantaran Mmematuhi dan melanggar. Menurut penelitian Fajaria (2018), disiplin adalah salah satunya jika mereka benar-benar menerapkan peraturan yang sudah tertera dalam aturan perusahaan. Disiplin sendiri merupakan keinginan seseorang untuk patuh dan taat terhadap nilai yang dipercayai dan merupakan tanggungjawabnya, seperti pekerjaan dan target perusahaan juga kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan hingga tidak menimbulkan keterlambatan, cuti, sakit, izin dan alasan lainnya(Diah & Khusnul 2021). Ketidakdisiplinan di tempat kerja dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti penurunan produktivitas dan ketidaknyamanan bekerja (Hafis et. al., 2021). Jumlah kesalahan dapat meningkat, dan bisa membuat karyawan tidak mencapat target kerja mereka (Nawir et. al., 2024).

Peneliti bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya dan disiplin kerja terhadap *turnover* karyawan yang terjadi di LPK Yayasan Sundagaiya.

METODE

Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan di LPK Yayasan Sundagaiya, peneliti akan menggunakan metode kuantitatif dengan merumuskan variabel indikator berdasarkan Dominikus (2019). Kuantitatif menurut Sugiyono(2014) berarti memusatkan perhatian pada gejala atau topik yang disebut variabel. Dominikus (2019) menyimpulkan bahwa variabel memiliki karakteristik tertentu dalam kehidupann. Menurut Oni & Srifariyati (2024) Variabel penelitian adalah batasan isu yang dipakai untuk meneliti sesuatu dalam sebuah kajian. Dalam hal ini, di dalam variabel terbagi menjadi dimensi dan indikator. Variabel dalam penelitian yang dilakukan di LPK Yayasan Sundagaiya yaitu, budaya kerja(X1) berdasarkan *Kaizen 5S*, disiplin kerja(X2) berdasarkan *fingerprint* dan *turnover* karyawan(Y) berdasarkan data administrasi didalam perusahaan.

Menurut Kartono (2017) Indikator dari *Turnover* yaitu: Niat untuk berhenti, pencarian kerja dan memikirkan keluar. Indikator budaya kerja menurut Robbins (2016) diantaranya: Inovasi dan tanggungjawab, pemerhatian dan perincian, orientasi dan *teamwork*. Indikator disiplin kerja diantaranya: Absensi dengan melihat ketepatan waktu, penggunaan jam kerja dan kehadiran. Lalu ada ketaatan dengan melihat karyawan mematuhi standar kerja, mematuhi aturan, memiliki kesadaran diri dan memiliki tanggungjawab. Penelitian ini dilakukan pada 30 orang karyawan LPK Yayasan Sundagaiya di Kota Bandung dengan menggunakan teknik pengumpulan *random sampling* atau sampel acak (Fauzi et al., 2019) dan penyebaran kuisioner dengan memberikan daftar pertanyaan sesuai variable dan indikatornya masing-masing agar mereka dapat menjawab, baik secara tertulis maupun online (Siti et al., 2024).

Didalam penelitian ini, analisis deskriptif dengan tabel frekuensi yang akan digunakan untuk mengidentifikasi masalah budaya(X1) dan disiplin kerja(X2) terhadap *turnover* karyawan(Y) di LPK Yayasan Sundagaiya. Untuk mengidentifikasi masalah tersebut, peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi dengan menentukan nilai interval dengan 5 kelas dan menentukan rentang, yaitu nilai minimal dikurang nilai maksimal, lalu nilai intervalnya ditentukan dengan rumus:

$$i = \frac{nilai\ maksimal\ x\ nilai\ minimal}{\text{jumlah}}$$

Analisis penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan tabel frekuensi. Analisis ini berfokus pada penyajian data tanpa melakukan inferensi atau generalisasi ke populasi yang lebih besar (Sugiyono 2014:21). Kemudian ada uji validitas dan uji reliabilitas. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur data agar menjadi reliabel dan valid(Sugiyono 2017).

Hipotesis:

H1: Budaya kerja Negara Jepang yang diterapkan di LPK Yayasan Sundagaiya berpengaruh besar terhadap *Turnover* karyawan.

H2: Disiplin kerja yang diterapkan mempengaruhi karyawan secara signifikan di LPK Yayasan Sundagaiya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Turnover karyawan adalah ukuran tingkat pergantian karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu berapa banyak karyawan yang berhenti dari perusahaan kemudian digantikan oleh karyawan baru dalam periode waktu tertentu, biasanya satu tahun. Jadikan parafrase(Endang 2022). Menurut Masduki et al., (2019) Budaya kerja merupakan kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menentukan bagaimana suatu organisasi menjalankan kegiatannya serta bagaimana perilaku para anggotanya terbentuk. Disiplin kerja adalah perilaku dan tindakan yang menunjukkan bagaimana karyawan menaati norma dan peraturan yang berlaku di tempat kerja, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Diah & Khusnul 2022).

Variabel dan Pengujiannya

Tabel 2. Uji Validitas Seluruh Variabel

	Variabel dan Indikator	r_hitung	Ket
	***Turnover* Karyawan**		
Y1	Saya berniat untuk berhenti dari LPK Yayasan Sundagaiya dalam waktu dekat	0.879	Valid
Y2	Saya memiliki urusan pribadi yang penting sehingga berniat untuk berhenti	0.843	Valid
Y3	Saya tertarik dengan perusahaan lain selain LPK Yayasan Sundagaiya	0.803	Valid
Y4	LPK lain terlihat lebih bagus dibandingkan LPK Yayasan Sundagaiya	0.667	Valid
Y5	Saya sudah berniat untuk pindah ke perusahaan lain	0.827	Valid
Y6	Saya selalu memikirkan untuk berhenti bekerja di LPK Yayasan Sundagaiya	0.777	Valid
Y7	Saya pikir kepentingan pribadi lebih penting dari pada bekerja di LPK Sundagaiya	0.426	Valid
	Budaya Kerja		
X1.1	Saya bisa kreatifkarena LPK Yayasan Sundagaiya memiliki suasana yang bagus dan mendukung	0.587	Valid
X1.2	Saya merasa senang ketika mendapatkan apresiasi dan bonus dari perusahaan	0.58	Valid
X1.3	Saya selalu mempertimbangkan risiko atas perbuatan yang saya lakukan di LPK Yayasan Sundagaiya	0.557	Valid
X1.4	LPK Yayasan Sundagaiya selalu membantu dalam urusan pribadi saya yang sama sekali diluar pekerjaan	0.562	Valid
X1.5	Saya selalu memperhatikan hal-hal kecil dalam bekerja	0.464	Valid
X1.6	Saya memiliki evaluasi yang bagus dalam bekerja	0.424	Valid
X1.7	Saya selalu mencapai target dalam satu hari pekerjaan	0.693	Valid
X1.8	Fasilitas yang ada di LPK Yayasan Sundagaiya mendukung saya dalam pekerjaan	0.54	Valid

X1.9	LPK Yayasan Sundagaiya sungguh memperhatikan kenyamanan karyawannya	0.627	Valid
X1.10	LPK Yayasan Sundagaiya mendukung segala keperluan pribadi para karyawannya	0.387	Valid
X1.11	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik di LPK Yayasan Sundagaiya	0.509	Valid
X1.12	Saya merasa bahwa toleransi yang dalam LPK Yayasan Sundagaiya sangat bagus	0.696	Valid
X1.13	Saya dapat dengan bebas mengutarakan kritik di LPK Yayasan Sundagaiya	0.601	Valid
X1.14	Saya ingin meningkatkan kemampuan saya di LPK Yayasan Sundagaiya agar bisa bekerja dengan maksimal	0.795	Valid
X1.15	Saya dapat menjaga status pekerjaan saya di LPK Yayasan Sundagaiya agar tidak mendapat masalah	0.492	Valid
	Disiplin Kerja		
X2.1	Saya selalu masuk absen fingerprint tepat waktu di LPK Yayasan Sundagaiya	0.574	Valid
X2.2	Saya selalu menggunakan jam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan	0.597	Valid
X2.3	Saya rajin masuk kerja di LPK Yayasan Sundagaiya dan jarang izin, sakit, cuti, dll	0.702	Valid
X2.4	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan	0.437	Valid
X2.5	Sebagai karyawan saya selalu mematuhi peraturan yang ada di LPK Yayasan Sundagaiya	0.511	Valid
X2.6	Saya selalu menyadari jika saya sudah melakukan Kesalahan dalam bekerja	0.536	Valid
X2.7	Saya selalu bertanggung jawab jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja	0.663	Valid

Berdasarkan uji validitas diatas mengenai budaya(X^1) disiplin kerja(X^2) mengenai *turnover* karyawan(Y) dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel tersebut layak di gunakan untuk penelitian lebih lanjut ke tahap selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel mengenai X^1, X^2 dan Y

Variabel	Jumlah pertanyaan	Cronbach's Alpha	Kategori
Turnover	7	0.874	Sangat Reliabel
Budaya Kerja	15	0.84	Reliabel
Disiplin Kerja	7	0.666	Reliabel

Untuk variabel disiplin kerja yang telah di uji, dinilai kurang reliabel. Namun menurut Joseph et al. (2011) menyatakan, nilai reliabilitas komposit harus melebihi 0,70 meski nilai sebesar 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2016).

Tabel 4. Kategori Variabel *Turnover*

Interval Nilai	Kategori	Frekuensi
30 – 54	Sangat tidak setuju	6
55 – 79	Tidak setuju	14
80 – 104	Netral	6
105 – 129	Setuju	2
130 – 154	Sangat setuju	2

Berdasarkan hasil distribusi diatas dari 30 responden, diketahui bahwa sebagian besar berada pada kategori "Tidak setuju" dengan frekuensi sebanyak 14 dengan persentase sebesar 46,7%. Hal ini membuktikan hampir setengah dari responden yang ada di LPK Yayasan Sundagaiya memiliki tingkat *turnover* yang masih perlu diperbaiki. Sementara itu, kategori

"Sangat tidak setuju" dan "Netral" masing-masing diisi oleh 6 responden (20%), yang mengindikasikan bahwa sebagian responden berada pada taraf rendah hingga sedang. Kategori "Setuju" dan "Sangat Setuju" masing-masing hanya diisi oleh 2 responden (6,7%), yang berarti hanya sedikit dari mereka yang memiliki tingkat *turnover* yang optimal.

Tabel 5. Kategori Variabel Budaya Kerja

Interval Skor	Kategori	Frekuensi
30 – 54	Sangat tidak setuju	1
55 – 79	Tidak setuju	5
80 – 104	Netral	8
105 – 129	Setuju	13
130 – 154	Sangat setuju	3

Berdasarkan hasil tabulasi data terhadap 30 responden, diperoleh bahwa mayoritas responden berada pada kategori Setuju dengan jumlah 13 responden atau 43%, yang memiliki skor pada rentang 105–129. Selanjutnya, terdapat 8 responden (27%) berada pada kategori Netral (skor 80–104), diikuti oleh 5 responden (17%) yang berada pada kategori Tidak setuju (skor 55–79). Sementara itu, hanya 3 responden (10%) yang masuk dalam Sangat setuju (skor 105–129), dan 1 responden (3%) yang termasuk dalam kategori Sangat tidak setuju (skor 30–54).

Tabel 6. Kategori Variabel Disiplin Kerja

Interval Skor	Kategori	Frekuensi
30 – 54	Sangat tidak setuju	2
55 – 79	Tidak setuju	7
80 – 104	Netral	9
105 – 129	Setuju	9
130 – 154	Sangat setuju	3

Berdasarkan hasil analisis terhadap 30 responden mengenai variabel Disiplin Kerja, diperoleh bahwa sebagian besar responden berada dalam kategori Netral dan Setuju, masing-masing sebanyak 9 responden (30%). Selanjutnya, terdapat 7 responden "Tidak setuju" (23%), dan 3 orang responden "Sangat setuju"(10%) yang menunjukkan tingkat disiplin kerja Sangat setuju. Hanya 2 responden (7%) yang berada pada kategori Sangat tidak setuju.

Tabel 7. Uji Normalitas

		Sisa tidak terstandarisasi
N		30
Parameter Normal[a,b]	Rata-rata	.0000000
	Standar. Deviation	4.52183365
Perbedaan paling ekstrim	Absolute	.109
	Postif	.106
	Negatif	-.109
Tes Statistik		.109
Signifikansi. (2-tailed)[c]		.200[d]

Berdasarkan hasil uji terhadap nilai residual tak terstandarisasi, diperoleh nilai signifikansi yang terlihat lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Data tersebut menyatakan bahwa residual telah mengikuti distribusi normal.

Tabel 8. Uji Heteroskesdastisitas

Koefisiensi tidak terstandarisasi				Koefisiensi terstandarisasi		
Model		B	Standar error	Beta	t	Signifikansi
1	(Konsistensi)	-.524	5.540		-.095	.925
	BudayaKerja	-.145	.067	-.392	-2.143	.041
	DisiplinKerja	.426	.179	.435	2.381	.025

Merujuk pada output tabel *Coefficients* dari uji heteroskedastisitas, telah memperoleh nilai signifikan sebesar 0,041 dan untuk variabel X^1 dengan besar 0,025 dikarenakan kedua nilai tersebut berada di bawah ambang signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan.

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Koefisiensi yang tidak terstandarisasi			Koefisiensi terstandarisasi	t	Signifikansi	Statistik Kolinearitas	
b		Standar Error	Beta			Toleransi	VIF
(Konsistensi)	37.041	11.964		3.096	.005		
BudayaKerja	-.510	.146	-.598	-3.497	.002	.866	1.155
DisiplinKerja	.319	.386	.141	.826	.416	.866	1.155

Hasil diatas yang ditampilkan pada tabel *Coefficients* menunjukkan bahwa nilai Toleransi untuk variabel X^1 dan X^2adalah sebesar 0,866, sementara nilai multikolneritas masing-masing tercatat sebesar 1,155.

Tabel 10. Uji Linearitas Budaya Kerja terhadap *Turnover*

Jumlah Squares				Rata-rata	F	Signifikansi
Budaya Kerja	Diantara grup	Dikombinasikan	521.450	30.674	1.066	.465
		Linearitas	258.751	258.751	8.994	.011
		Penyimpangan dari Linearitas	262.699	16.419	.571	.854
	Dalam grup		345.250	28.771		
	Total		866.700			

Tabel 11. Uji Linearitas Disiplin Kerja terhadap *Turnover*

Jumlah Squares				Rata-rata	F	Signifikansi
Disiplin Kerja	Diantara grup	Dikombinasikan	178.533	22.317	.681	.703
		Linearitas	5.228	5.228	.160	.694
		Penyimpangan dari Linearitas	173.305	24.758	.756	.629
	Dalam grup		688.167	32.770		
	Total		866.700			

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel *Turnover* dan Budaya juga Disiplin Kerja, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,629 dan 0,854. Data tersebut menyatakan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang berarti dari pola hubungan linear.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Koefisiensi yang tidak terstandarisasi			Koefisiensi yang terstandarisasi	t	Signifikansi
Variabel	B	Standar Error	Beta		
(Konsistensi)	37.041	11.964		3.096	.005
BudayaKerja	-.510	.146	-.598	-3.497	.002
DisiplinKerja	.319	.386	.141	.826	.416

Rumus yang diperoleh:

$$\mathbf{Y= 37{,}041-0{,}510X^1+0{,}319X^2}$$

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*r square*)

Variabel	R	Determinasi
Turnover Karyawan	.562[a]	.316

Tabel diatas menyatakan nilai koefisien determinasi dengan besar 0,316, yang berarti dengan besar 31,6% variasi perubahan *turnover* karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel budaya dan disiplin kerja secara bersama-sama.

Tabel 14. Uji t(parsial)

Variabel	Beta	Uji t	Signifikansi
(Konsistensi)		3.096	.005
BudayaKerja(X1)	-.598	-3.497	.002
DisiplinKerja(X2)	.141	.826	.416

Uji t diatas menyatakan bahwa budaya kerja yang terjadi di LPK Yayasan Sundagaiya berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan. Sebaliknya, variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi dengan angka 0,416. Ini membuktikan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan yang terjadi di LPK Yayasan Sundagaiya.

Tabel 15. Uji f(simultan)

Jumlah Square		df	Rata-rata Square	f	Signifikansi
Regresi	273.738	2	136.869	6.232	.006[b]
Sisa	592.962	27	21.962		
Total	866.700	29			

Berdasarkan hasil uji f dari table diatas, dapat diperoleh nilai dengan angka 6,232 kemudian signifikansi bernilai sebesar 0,006 sehingga dapat disimpulkan secara simultan bahwa variabel budaya dan disiplin kerja(X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover* karyawan di LPK Yayasan Sundagaiya.

Pembahasan dari Hipotesis 1 dan 2

1. **H1=Pengaruh Budaya Kerja LPK Yayasan Sundagaiya terhadap *Turnover* Karyawan**

Berdasarkan hasil Uji Regresi Parsial yang sudah dilakukan, kemudian dapat disimpulkan berdasarkan Sugiyono(2014) bahwa Budaya kerja di LPK Yayasan Sundagaiya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *turnover* karyawan. Uji t menunjukkan bahwa variabel budaya kerja di perusahaan tersebut memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari batas signifikansinya. Berdasarkan penelitian Masduki et al., (2022) pernyataan tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja yang merupakan variable X1 berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan. Dengan kata lain, semakin positif budaya kerja yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan (Umi et al., 2024). Budaya organisasi yang sehat dan mendukung mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja serta komitmen karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan niat mereka untuk mengundurkan diri(Silvia et al., 2019). Mereka diharuskan untuk mengikuti aturan dan mengikuti budaya kerja yang sudah diterapkan karena itu menjadi landasan mereka untuk berperilaku (Nur & Tati 2021).

2. **H2=Pengaruh Disiplin Kerja LPK Yayasan Sundagaiya terhadap *Turnover* Karyawan**

Berdasarkan hasil Uji Regresi Parsial yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja(X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan (Y). Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,416. Sejumlah penelitian seperti mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan hasil yang signifikan terhadap keinginan karyawan perusahaan untuk mengundurkan diri, sehingga tidak secara langsung memengaruhi tingkat turnover karyawan. Kehadiran atau absensi bukan hanya hal yang mempengaruhi disiplin kerja. Namun sikap, sifat dan keinginan bisa menjadi pengaruh karyawan sehingga hal tersebut memengaruhi *Turnover* Karyawan (Daniel et al., 2023). Sebaliknya, terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berperan signifikan dalam mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan (Tirta & Novianto 2024). Disiplin kerja yang baik, termasuk kepatuhan pada aturan, standar kerja, dan tenggat waktu, mencerminkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme karyawan(Recky et al., 2022). Karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi umumnya memiliki kecenderungan lebih kecil untuk meninggalkan perusahaan (Diah & Khusnul 2022). Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja, dan peningkatan *turnover* karyawan (Hafis et al., 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dikumpulkan, peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa *Turnover* di LPK Yayasan Sundagaiya terbilang tinggi, yang dimana dalam beberapa bulan terdapat karyawan yang keluar maupun masuk ke dalam perusahaan. Contohnya pada Desember 2024 terdapat 3 karyawan yang keluar secara bersamaan. Disamping itu pada bulan yang sama terdapat pula 2 karyawan yang masuk ke LPK Yayasan Sundagaiya. Budaya kerja yang sudah diimpelementasikan di dalam perusahaan LPK Yayasan Sundagaiya adalah *Kaizen* 5S(*seiri, seiton, seiso, seiketsu,* dan *shitsuke*) yang menyatakan bahwa budaya kerja sudah masuk dalam kategori baik. Selanjutnya peneliti menyimpulkan bahwa seluruh indikator budaya kerja yang diterapkan di LPK Yayasan Sundagaiya ditujukan agar karyawannya dapat beradaptasi dalam kantor dan pekerjaan mereka. Berdasarkan kepada data yang sudah terkumpul mengenai kedisiplinan karyawan di LPK Yayasan Sundagaiya terlebih lagi dalam konteks ketepatan waktu, dapat disimpulkan bahawa tingkat disiplin kerja karyawan LPK Yayasan Sundagaiya sudah cukup baik.

Penelitian yang telah dilakukan selama berbulan-bulan membawakan hasil bahwa budaya kerja di LPK Yayasan Sundagaiya berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat *turnover* karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan budaya yang terdapat pada LPK Yayasasan Sundagaiya yang dimana sistem penerapan budaya mereka berbeda pada umumnya sehingga mempengaruhi *turnover* karyawan. Disiplin kerja dapat dinyatakan memiliki pengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan selama beberapa bulan di LPK Yayasan Sundagaiya, hal ini terlihat dari kepatuhan karyawan perusahaan Sundagaiya terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Keseluruhan penelitian menyatakan bahwa budaya dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan di LPK Yayasan Sundagaiya. Hal ini dapat dibuktikan dari bagaimana budaya dan disiplin kerja itu sendiri, seperti perbedaan budaya kerja dan peraturan dapat mempengaruhi karyawan LPK Yayasan Sundagaiya sehingga timbul keinginan untuk keluar dan menyebabkan *turnover* karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan dan meraih tujuan bisnisnya dengan membangun lingkungan kerja yang kondusif, memberikan apresiasi yang layak, serta memastikan seluruh karyawan memahami dan menjalankan standar kerja yang ditetapkan.

REFERENSI

Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perliaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIM UPB, 8*(1), 4. doi:https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562

Cahyadi, N. A., & Sumarti, T. (2021). Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Multi Top Indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun, 20*(1), 3. doi:https://doi.org/10.56956/jim.v20i01.42

Fahlevi, F. (2022, December 12). *Nasional*. Retrieved from Tribunnews: https://www.tribunnews.com/nasional/2022/12/12/indonesia-menempati-peringkat-ke-2-di-dunia-terkait-jumlah-pembelajar-bahasa-jepang

Fatari, & Wiguna, W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Valuasi, 5*(2), 6. doi:https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5842

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunaprasida, N., & Wibowo, A. (2019). The effect of work-family conflict and flexible work arrangement on turnover intention: do female and male employees differ? *Jurnal Siasat Bisnis, 23*(1), 6. doi:https://doi.org/10.20885/jsb.vol23.iss1.art3

Hair, J. F., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2011). Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice, 19*, 139-152. doi:https://doi.org/10.2753/MTP1069- 6679190202

Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Riset Manajemen SPSS dan Smart-PLS.* Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.

Irwani, & Wijaya, N. (2016). Model Pembelajaran Pada Lembaga Pelatihan Kerja di Yogyakarta. *Student Jurnal Universitas Yogyakarta, 4*(4), 2.

Kalsum, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2024). Umi K, Harlen H, Machasin M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Sosial Humaniora, 5*(1), 5. doi:10.7454/jsht.v5i1.1017

Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelegence, Job Burnout : Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention* (1 ed.). Yogyakarta: Deepublish.

Lutfi, A. K., Recky, R., Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Teh di Jawa Barat. *Jurnal Economica, 13*(1), 3. Retrieved from https://ejournal.iseiriau.or.id/index.php/economica/article/view/369/256

Nabila, H. L., Recky, R., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Pertahanan Negara(BPN) Kabupaten Bandung. *Jurnal Economica, 12*(2), 4.

Nasir, M., Hasan, M., & Syahnur, M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan PT Bank Syariah Indonesia. *Jmbi Unsrat, 9*(1), 3.

NKD, F. (2024, Februari 16). *Outsourcing Talenta IT*. Retrieved from Kazokku: https://kazokku.com/blog/2024/02/16/apa-itu-kaizen/

Nuraldy, H., Pratama, G. D., & Abdi, M. Z. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Citra Betawi di Cilandak Jakarta Selatan. *Jurnal Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia, 1*(2), 213.

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akutansi dan Manajemen, 18*(1), 2.

Putra, T. A., & Nugroho, N. E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Karyawan Divisi Collection CV Intan Jaya Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 13*(11), 5.

Recky, R., Nazarudin, N., & Maulana, A. (2022). Disiplin Kerja dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Sialang Jaya. *Jurnal Analisis Manajemen, 8*(2), 3. doi:https://doi.org/10.32520/jam.v8i2.2406

Recky, R., Widyawati, W., & Nazarudin, N. (2023). Pengelolaan SDM pada Masyarakat Nelayan Suku Duano Concong Luar Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1*(1), 2. Retrieved from https://ingreat.id/index.php/lea/article/view/67/24

Robbins, Stephen, P., & Marry, C. (2016). *Manajemen* (Vol. 13). (S. Bob, D. B. P, & B. Sabran, Trans.) Jakarta: Erlangga.

Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2024). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara dan Kuisioner. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik, 3*(1), 4.

S, A. P., & Hartono, W. J. (2023). Pentingnya Penggunaan Bahasa Indonesia Di Perguruan Tinggi. *Jotika Journal in Education, 2*(2), 5.

Saputro, A. H., & Ridlwan, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi(JEMSI), 9*(4), 4. doi:https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385

Saruksuk, D., & M. Magito, D. H. (2023). Pengaruh Disiplin, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Karyawan. *Jurnal Lentera BITEP, 1*(1), 4. doi:https://doi.org/10.59422/global.v1i01.133

Silalahi, R. A., Hafsari, A. A., Situmorang, D., Ginting, N., Girsang, A. B., Martin, M., . . . Ompunsunggu, D. (2024). Hasil Perhitungan Asumsi Klasik Tentang Uji Autokorelasi, Normalitas dan Heterkedatisitas. *Jurnal Ilmiah Multidisiplner, 8*(12), 4.

Silvia, S., Bagja, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia, 7*(1), 9-16.

Srifariyati, & Susanti, O. M. (2024). Perumusan Variabel dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan. *Jurnal Kependidikan Rokania, 9*(1), 3.

Sudaryo, Y., & Kusumawardani, A. (2020). Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Berbasis Human Resources(HR) Scorecarddi PT Len Industri Subdivre Bandung. *Jurnal INABA, 19*(1), 4.

Sugandi, D. (2018). Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Universitas Indonesia Membangun, 17*(3), 3.

Sugiarti, E. (2022). Mengantisipasi Turnover Melalui Kompensasi dan Motivasi Kerja. *Jurnal Konseling dan Pendidikan, 10*(3), 4.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (21 ed.). Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (26 ed.). Bandung: Alfabeta.

Suherman, & Ismayanty, E. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT BRI(Persero). *Jurnal Indonesia Membangun, 20*(2), 3.

Triyanti, W., & Saroyo. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pelatihan dan Kursus Prima Smart. *JAPB, 6*(2), 4.

Tyvado, I. D., Akbarsyah, M. R., & Prasetio, T. (2023). Formulasi Strategi Sumber Daya Manusia Mendukung Pengembangan Organisasi. *Journal of Social Science Research, 3*(5), 3.

Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Grafindo.

Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education research, 1*(3), 3.