

Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Pada Perusahaan Startup

Muhammad Andi ^{1*}, Mawardi ², Kasmaniar ³, Saiful Amri ⁴, Maksalmina ⁵

^{1*} Program Studi Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh, Aceh, Indonesia.

^{2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah, Aceh, Indonesia.

⁵ Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah, Aceh, Indonesia.

Email: Muhammad.andi@unmuha.ac.id ^{1*}, mawardi@serambimekkah.ac.id ², kasmaniar@serambimekkah.ac.id ³, Saiful.amri@serambimekkah.ac.id ⁴, Maksalmina1970@gmail.com ⁵

Histori Artikel:

Dikirim 17 Maret 2026; Diterima dalam bentuk revisi 15 Juni 2026; Diterima 20 Juli 2026; Diterbitkan 1 Agustus 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Andi, M., Mawardi, M., Kasmaniar, K., Amri, S., & Maksalmina, M. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Pada Perusahaan Startup. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(4), 3907-3914. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i4.6835>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana Budaya Organisasi dan tingkat *employee engagement* mempengaruhi keinginan karyawan untuk mengundurkan diri di perusahaan startup. Perputaran karyawan yang tinggi di sektor startup menjadi alasan utama mengapa penelitian ini dilakukan, karena bisa menyebabkan masalah finansial dan operasional. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-korelasional. Populasi penelitian melibatkan 220 karyawan yang masih bekerja, dan sampel yang digunakan ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($t_{hitung} 6,597 > t_{tabel} 1,975$). Sebagaimana halnya itu, *Employee Engagement* ternyata mempengaruhi positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* ($t_{hitung} 3,988 > t_{tabel} 1,975$). Secara bersamaan, kedua variabel independen tersebut berdampak signifikan terhadap niat untuk berpindah kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 29,017$. Temuan ini menunjukkan bahwa cara mengelola budaya kerja dan hubungan emosional antara karyawan sangat penting dalam mengurangi jumlah pegawai yang memutuskan meninggalkan startup.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; *Employee Engagement*; *Turnover Intention*.

Abstract

This study aims to examine how organizational culture and the level of employee engagement influence employees' turnover intentions within startup companies. High employee turnover in the startup sector which can lead to financial and operational issues served as the primary motivation for this research. A quantitative approach with a causal-correlational design was employed. The study population consisted of 220 active employees, with the sample size determined using Slovin's formula at a 5% margin of error. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that organizational culture has a positive and significant partial effect on turnover intention ($t\text{-calculated } 6.597 > t\text{-table } 1.975$). Similarly, employee engagement has a positive and significant effect on turnover intention ($t\text{-calculated } 3.988 > t\text{-table } 1.975$). Collectively, both independent variables significantly influence employees' turnover intentions ($F\text{-calculated } 29.017$). These findings demonstrate that the management of work culture and emotional connections among employees is crucial in reducing the number of staff members who decide to leave a startup.

Keyword: Organizational Culture; *Employee Engagement*; *Turnover Intention*.

1. Pendahuluan

Di era saat ini, di mana perkembangan ekonomi digital semakin pesat, perusahaan startup telah menjadi pusat inovasi di seluruh dunia. Karakteristik utama dari startup adalah pertumbuhan yang sangat cepat, kebebasan dalam menjalankan operasional, dan penggunaan teknologi secara intensif (Wibowo, 2020). Meskipun memiliki daya tarik yang besar, sektor ini masih menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Salah satu fenomena yang paling menonjol adalah tingginya tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Hidayat *et al.*, 2022). Berbeda dengan perusahaan yang sudah mapan, startup sering beroperasi di bawah tekanan target yang tinggi dan ketidakpastian pasar, yang secara langsung memengaruhi stabilitas tenaga kerja mereka. Niat untuk keluar dari pekerjaan merupakan sinyal awal dari perilaku pengunduran diri yang lebih nyata. Perputaran karyawan yang tinggi tidak hanya menimbulkan masalah administratif, tetapi juga berpotensi menyebabkan risiko finansial dan operasional yang signifikan. Biaya untuk merekrut, melatih kembali, dan kehilangan pengetahuan yang tidak tertulis dalam organisasi dapat menghambat pertumbuhan bisnis yang cepat (Pratama & Sari, 2021).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah adalah budaya organisasi. Dalam konteks startup, budaya sering dianggap sebagai "perekat" yang menghubungkan visi pendiri dengan pelaksanaan tim (Lestari, 2021). Budaya kerja yang terlalu kompetitif tanpa adanya dukungan sosial atau nilai-nilai yang jelas cenderung menciptakan rasa tidak aman di kalangan karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang kuat, jujur, dan kolaboratif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memupuk rasa memiliki terhadap perusahaan. Selain faktor lingkungan, aspek psikologis yang dikenal sebagai *employee engagement* juga sangat penting. Karyawan yang memiliki ikatan emosional dan intelektual tidak hanya bekerja demi upah, tetapi juga karena merasa berkontribusi terhadap kemajuan organisasi (Fauzi & Ananda, 2021). Di perusahaan startup, di mana tugas yang diberikan sering kali lebih banyak daripada yang tertulis dalam deskripsi pekerjaan, loyalitas dan keterikatan karyawan menjadi faktor pembeda antara mereka yang tetap bertahan di tengah tekanan dan yang memutuskan mencari peluang lain. Keterikatan yang rendah sering kali disebabkan oleh kurangnya penghargaan, jalur karir yang tidak jelas, atau ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Nugroho *et al.*, 2024). Fenomena *The Great Resignation* yang terjadi secara global menunjukkan bahwa gaji saja tidak lagi menjadi faktor utama dalam keterikatan karyawan. Karyawan masa kini, terutama generasi milenial dan Z yang menjadi mayoritas di startup, lebih menghargai makna dari pekerjaan dan budaya kerja yang inklusif. Jika budaya organisasi tidak sehat dan tingkat kepegangannya rendah, keinginan untuk berpindah kerja akan semakin meningkat. Banyak startup gagal tidak hanya karena produk yang buruk, tetapi juga karena kegagalan dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif (Ramadhan & Putri, 2022).

2. Tinjauan Pustaka

2.1 *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah keinginan batin seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja sekarang. Dalam ekosistem startup, fenomena ini menjadi sangat krusial karena tingginya dinamika kerja dan persaingan dalam memperoleh talenta. Pratama (2021) menyatakan bahwa *Turnover Intention* bukan hanya hal pribadi, tetapi juga mencerminkan ketidakpuasan terhadap sistem manajemen organisasi. Mereka menekankan bahwa tujuan tersebut sering muncul karena adanya kesempatan lain yang lebih menguntungkan di pasar kerja digital yang sangat persaingan. Selanjutnya, Hidayat (2022) menyebutkan bahwa *Turnover Intention* di perusahaan teknologi rintisan terjadi karena ketidakpastian tentang masa depan karier seseorang. Penelitian tersebut menemukan bahwa hasrat untuk resignasi merupakan respons defensif karyawan terhadap beban kerja yang berlebihan (*burnout*). Jika tidak diatasi, niat ini akan berubah menjadi tindakan nyata yang menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen dan

RESEARCH ARTICLE

pelatihan ulang bagi perusahaan. Selain itu, Saputra (2023) menyatakan bahwa *Turnover Intention* secara signifikan dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap nilai diri mereka di luar perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor dari luar, seperti kemudahan mencari pekerjaan baru di era ekonomi digital, memperkuat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan jika kebutuhan psikologis mereka tidak dipenuhi dari dalam.

2.2 Budaya Perusahaan

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, asumsi, dan keyakinan yang mempengaruhi cara karyawan berperilaku di dalam perusahaan. Di dunia startup, cara kerja tim biasanya sangat fleksibel dan selalu mencari cara baru untuk berkembang. Wibowo (2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang baik berperan sebagai cara yang tidak terlihat untuk mengontrol perilaku anggota dalam sebuah organisasi. Peneliti menemukan bahwa di lingkungan startup, budaya yang mendukung keberanian mengambil risiko dan keterbukaan komunikasi mampu mereduksi ketegangan kerja dan menciptakan harmoni antar anggota tim. Dalam konteks yang lebih spesifik, Lestari (2021) menekankan bahwa budaya organisasi di masa pasca-pandemi perlu lebih inklusif dan fleksibel. Penelitiannya menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem bekerja dari mana saja (WFA) dan dilengkapi dengan teknologi yang memadai cenderung memiliki tingkat kepercayaan dan keterikatan karyawan yang lebih baik. Karyawan merasa bahwa budaya organisasi yang memperhatikan otonomi dan kepercayaan (budaya berbasis kepercayaan) jauh lebih bernilai daripada struktur hierarki yang kaku. Sementara itu, Ramadhan (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi di startup umumnya menekankan pada hasil, namun jika tidak dikelola dengan tepat, hal ini bisa berdampak negatif. Mereka menemukan bahwa budaya yang terlalu menekankan pada kecepatan tanpa memperhatikan aspek kemanusiaan akan merusak moral karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi perlu mampu mengimbangi antara tuntutan prestasi dengan kesejahteraan mental karyawan agar bisa berfungsi sebagai sarana retensi yang efektif.

2.3 Employee Engagement

Employee Engagement (Keterlibatan karyawan atau keterikatan karyawan) menggambarkan tingkat komitmen, semangat, dan energi yang diberikan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Fauzi (2021) mengidentifikasi bahwa keterikatan bukan hanya tentang kepuasan kerja, tetapi juga keterlibatan emosional yang mendalam. Peneliti menemukan bahwa di perusahaan startup, keterikatan karyawan sangat tergantung pada sejauh-jelasnya visi perusahaan dan seberapa jelas peran mereka berkontribusi langsung terhadap visi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Andrianto (2022) menunjukkan bahwa *Employee Engagement* secara positif dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan kepemimpinan transformasional. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, rasa memiliki (*sense of belonging*) yang berasal dari keterikatan karyawan menjadi faktor utama yang menghambat keinginan untuk beralih kerja. Karyawan yang merasa terikat akan menanggapi tantangan di startup sebagai kesempatan untuk berkembang, bukan sebagai beban yang membuat lelah. Akhirnya, Nugroho (2024) mempelajari aspek keterlibatan digital pada karyawan startup yang bekerja jarak jauh. Mereka menyimpulkan bahwa interaksi sosial yang bermakna dan pengakuan atas pencapaian kecil secara signifikan meningkatkan komitmen karyawan. Peneliti ini menjelaskan bahwa tanpa ikatan yang kuat, karyawan akan merasa terisolasi dan kehilangan semangat kerja, sehingga mereka cenderung mencari tempat kerja yang lebih menghargai mereka.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-korelasional. Metode ini dipilih untuk menguji hipotesis mengenai hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X1) dan *Employee Engagement* (X2), terhadap variabel dependen, yaitu *Turnover Intention* (Y). Data akan dikumpulkan secara *cross-sectional* melalui distribusi kuesioner kepada

RESEARCH ARTICLE

responden untuk memperoleh gambaran objektif mengenai fenomena yang terjadi pada perusahaan startup yang diteliti.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan aktif di PT Inovasi Digital Nusantara yang berjumlah 220 orang. Populasi ini mencakup berbagai divisi seperti Teknologi (*Engineering*), Produk, Pemasaran, dan Operasional, sehingga dapat mengumpulkan data yang lengkap mengenai budaya dan ikatan kerja di setiap tingkat organisasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel non-probabilitas dengan metode purposive sampling. Peneliti menetapkan kriteria inklusi tertentu agar sampel benar-benar representatif terhadap fenomena yang diteliti, yaitu: Karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun (untuk memastikan mereka memahami dengan baik budaya perusahaan). Karyawan tetap dan kontrak yang bekerja penuh waktu. Untuk mengetahui ukuran sampel yang mewakili dari populasi 220 orang, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Model		Unstandardized Residual	Budaya Organisasi	Employee Engagement	Turnover Intention
N		154	154	154	154
Normal	Mean	0000000	42.5649	45.1234	30.1558
Parameters	Std. Deviation	1.8456213	6.23451	5.87654	4.32145
Most Extreme	Absolute	.052	.065	.071	.068
Differences	Positive	.052	.065	.071	.068
	Negative	-.041	-.048	-.052	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.645	.806	.881	.843
Asymp. Sig. (2-tailed)		.799	.534	.420	.477

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1, deskripsi analisisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Residual (Residual Tidak Standarisasi): Fokus utama dalam uji asumsi klasik regresi linear adalah pada kolom Residual Tidak Standarisasi. Terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk residual tidak standar adalah 0,799. Nilai ini jauh lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan, yaitu 0,05 ($0,799 > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa nilai residual dalam model regresi ini mengikuti distribusi normal.
- 2) Variabel Budaya Organisasi (X1): Data menunjukkan nilai Asymp. Uji statistik Sig. (dua pihak) untuk variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,534. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,534 > 0,05$), maka sebaran data pada variabel Budaya Organisasi dianggap memenuhi asumsi normalitas.
- 3) Variabel *Employee Engagement* (X2): Untuk variabel Employee Engagement, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,420. Nilai ini juga melebihi batas 0,05 ($0,420 > 0,05$), yang berarti data variabel keterikatan karyawan terdistribusi secara normal.
- 4) Variabel *Turnover Intention* (Y): Pada variabel dependen Turnover Intention, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang dihasilkan adalah sebesar 0,477. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,477 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data pada variabel niat berpindah kerja mengikuti pola distribusi normal.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.174	1.494		1.455	.149
	Budaya Organisasi	.039	.018	.223	2.188	.081
	Employee Engagement	-.082	.077	-.110	-1.071	.287

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,081, sedangkan variabel *Employee Engagement* memiliki nilai signifikan sebesar 0,287. Dari hasil ini terlihat bahwa nilai signifikansi untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0,05, sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.496	2.749		1.999	.048		
	Budaya Organisasi	.043	.033	.133	1.301	.196	.958	1.044
	Employee Engagement	.111	.141	.081	.782	.436	.945	1.058

Berdasarkan Tabel 3, nilai VIF untuk setiap variabel menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai 1,044 dan variabel *Employee Engagement* memiliki nilai 1,058. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,1, yang menunjukkan bahwa data tidak mengandung gejala multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.496	.550		9.994	.000
	Budaya Organisasi	.442	.067	.458	6.597	.000
	Employee Engagement	.311	.078	.277	3.988	.000

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,496 + 0,442 X_1 + 0,311 X_2 + e.$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah:

- 1) Konstanta (a) sebesar 5,496, artinya jika Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 5,496.
- 2) Koefisien regresi Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,442, artinya setiap peningkatan 1 satuan Budaya Organisasi, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,442.
- 3) Koefisien regresi *Employee Engagement* (X_2) sebesar 0,311, artinya setiap peningkatan 1 satuan *Employee Engagement*, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,311.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T hitung	T tabel	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.496	.550		9.994		.000
	Budaya Organisasi	.442	.067	.458	6.597	1.975	.000
	Employee Engagement	.311	.078	.277	3.988	1.975	.000

Berdasarkan Tabel 5 hasil pengujian hipotesis ini meneliti apakah Budaya Organisasi memengaruhi *Turnover Intention*. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memengaruhi *Turnover Intention* secara positif. Tabel 5 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,597 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% atau α 0,05 adalah 1,975. dengan melakukan perbandingan hasil penelitian antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} 6,597 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,975. Selanjutnya, nilai tersebut dimasukkan ke dalam kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis. Maka Ha2 diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Ha3: Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian hipotesis ini menguji apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap niat untuk berpindah kerja. Dari Tabel 5 terlihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 3,988 dengan signifikansi 0,000, sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% atau α = 0,05 adalah 1,975. Dengan membandingkan hasil penelitian antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , ditemukan bahwa t_{hitung} sebesar 3,988 lebih besar dari t_{tabel} yang sebesar 1,975. Selanjutnya, nilai tersebut dimasukkan ke dalam kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis. Maka Ha3 diterima, artinya *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.208	2	17.104	29.017	.000b
Residual	27.998	151	.185		
Total	62.206	153			

Berdasarkan Tabel 6 nilai F_{hitung} adalah 29,017 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% atau α 0,05 adalah 3,06. Dengan melakukan perbandingan hasil penelitian antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (29,017) lebih besar dari F_{tabel} (3,06). Selanjutnya, nilai tersebut dimasukkan ke dalam kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis. Maka Ha1 diterima, artinya Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4.2 Pembahasan

Perkembangan ekonomi digital yang pesat telah mendorong pertumbuhan perusahaan startup di seluruh dunia, yang dikenal dengan karakteristik pertumbuhan yang sangat cepat, kebebasan operasional, dan penggunaan teknologi secara intensif (Wibowo, 2020). Meskipun memiliki potensi besar, sektor startup menghadapi tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama tingginya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Hidayat *et al.*, 2022). Fenomena ini, yang dikenal sebagai turnover intention, menjadi perhatian serius karena dapat mengganggu kestabilan operasional dan menimbulkan biaya yang cukup besar, mulai dari rekrutmen hingga pelatihan ulang serta kehilangan pengetahuan tidak tertulis (Pratama & Sari, 2021). Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar adalah budaya organisasi. Menurut Lestari (2021), budaya organisasi yang kuat, jujur, dan kolaboratif mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memperkuat rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, budaya yang terlalu kompetitif tanpa dukungan sosial atau nilai-nilai yang jelas justru menimbulkan rasa tidak aman dan ketidakpuasan

RESEARCH ARTICLE

di kalangan karyawan. Selain budaya, aspek psikologis yang disebut employee engagement juga memegang peranan penting. Fauzi dan Ananda (2021) menyatakan bahwa keterlibatan emosional dan intelektual karyawan terhadap pekerjaan mereka tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat loyalitas dan ikatan terhadap perusahaan. Di era startup, di mana tugas-tugas sering kali melebihi deskripsi formal, loyalitas dan keterikatan karyawan menjadi faktor penentu dalam mempertahankan tenaga kerja di tengah tekanan kompetitif. Fenomena *The Great Resignation* yang melanda dunia kerja global menunjukkan bahwa faktor gaji tidak lagi menjadi satu-satunya penentu keterikatan karyawan. Karyawan masa kini, terutama dari generasi milenial dan Z, lebih menghargai makna pekerjaan dan budaya kerja yang inklusif serta memberi arti bagi kehidupan mereka (Nugroho *et al.*, 2024). Jika budaya organisasi tidak sehat dan tingkat kepegangannya rendah, keinginan untuk berpindah kerja akan semakin tinggi, yang akhirnya dapat menyebabkan kegagalan perusahaan startup dalam menjaga keberlanjutan operasionalnya (Ramadhan & Putri, 2022).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berpindah kerja, dimana nilai thitung sebesar 6,597 lebih besar dari ttabel 1,975, menunjukkan bahwa setiap perubahan dalam dinamika budaya organisasi secara langsung mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, employee engagement juga terbukti memberikan dampak positif yang besar terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, dengan nilai thitung sebesar 3,988 yang melebihi ttabel 1,975, menegaskan bahwa faktor psikologis dan emosional karyawan menjadi penentu utama dalam pengambilan keputusan tersebut. Secara simultan, kedua variabel ini, yaitu budaya organisasi dan employee engagement, secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah kerja, terbukti dari nilai Fhitung sebesar 29,017 yang jauh melebihi Ftabel sebesar 3,06. Selain itu, dari aspek kualitas data, semua data yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi asumsi klasik, yakni berdistribusi normal, tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, dan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen, sehingga hasil analisis dapat dikatakan valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Kesimpulan ini menegaskan bahwa baik budaya organisasi maupun employee engagement merupakan faktor penting yang harus dikelola secara baik oleh perusahaan startup untuk mengurangi keinginan karyawan berpindah dan meningkatkan keberlangsungan operasional perusahaan.

6. Referensi

- Andrianto, R. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap employee engagement di industri kreatif. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 15-30.
- Deta, M. Y., Kurniawan, A. P., & Yulianti, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 11-24. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.73>.
- Fauzi, M., & Ananda, R. (2021). Keterikatan karyawan dan hubungannya dengan produktivitas di perusahaan rintisan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 112-128.
- Hidayat, A., *et al.* (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada generasi Z di startup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 88-102.

RESEARCH ARTICLE

- Humairoh, H., & Wardoyo, W. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1-21. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v9i1.594>.
- Lestari, D. (2021). Budaya organisasi dan fleksibilitas kerja: Studi kasus perusahaan teknologi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 240-255.
- Nugroho, S., et al. (2024). Digital engagement and mental health in remote startup teams. *International Journal of Human Resource Studies*, 14(1), 50-72.
- Pratama, A. B., & Sari, K. (2021). Dinamika turnover intention di sektor ekonomi digital Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 145-158.
- Ramadhan, F., & Putri, E. (2022). Dampak budaya result-oriented terhadap stres kerja dan loyalitas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 45-60.
- Saputra, M. (2023). Market opportunity dan niat pindah kerja: Perspektif karyawan milenial. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 310-325.
- Utami, F. P., & Siswanto, T. (2021). Pengaruh employer branding dan employee engagement terhadap turnover intention generasi z pada industri FMCG. *Liquidity*, 10(2), 236-246. <https://doi.org/10.32546/lq.v10i2.1327>.
- Wibowo, T., & Kusuma, L. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dan retensi karyawan. *Jurnal Teori dan Terapan Manajemen*, 13(2), 201-215.
- Widiarta, I. M. P., Wijaya, P. Y., & Astrama, I. M. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention. <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>.
- Zamzamy, A. S., Setiadi, I. K., & Nawir, J. (2021, August). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School. In *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)* (Vol. 2, pp. 205-220).