PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Pada PT. WIKA Gedung Jakarta)

SKRIPSI

Oleh :
ALFIANTO PUJI TRIAS WIBOWO
NIM:14510054

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG

2019

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Pada PT. WIKA Gedung Jakarta)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Oleh :
ALFIANTO PUJI TRIAS WIBOWO
NIM:14510054

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Pada PT. WIKA Gedung Jakarta)

SKRIPSI

Oleh

ALFIANTO PUJI TRIAS WIBOWO
NIM: 14510054

Telah Disetujui, 24 Mei 2019
Dosen Pembimbing,

Dr. Siswanto, S.E., M.SI
NIP 19750906 200604 1 001

Mengetahui :
Ketua Jurusan,

Dr. Agus Sucipto, MM
NIP 19670816 200312 1 001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Pada PT. WIKA Gedung Jakarta)

SKRIPSI

Oleh

ALFIANTO PUJI TRIAS WIBOWO
NIM: 14510054

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada tanggal 18 Juni 2019

Susunan Dewan Penguji		Tanda Tangan
1. Ketua Penguji **Setiani, S.E., M.M** NIP : 19900918 201801 2 002	:(	)
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris **Dr. Siswanto, S.E., M.Si** NIP : 19750906 200604 1 001	:(	)
3. Penguji Utama **Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si** NIP : 19720212 200312 1 003	:(	)

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Tjacipto, MM
NIP 19670816 200312 1 001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Alfianto Puji Trias Wibowo
NIM	: 14510054
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Pada PT. WIKA Gedung Jakarta) adalah hasil karya saya sendiri, bukan **"duplikasi"** dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada **"klaim"** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 20 Juni 2019

Hormat Saya,



Alfianto Puji Trias Wibowo

NIM : 14510054

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur yang mendalam kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kekuatan dan kemudahan, karya skripsi ini saya persembahan untuk:

Seluruh keluarga saya tercinta terutama Ayah dan Ibu tercinta yang telah sabar mendidik dan mendoakan demi kebaikan dan kesuksesan saya, serta kakak, tidak lupa kepada tunangan saya yang selalu memberi dukungan tanpa henti dan segenap keluarga besar yang selalu mengerti dan memberikan motivasi serta do'a bagi saya,

Sahabat suka dan duka dino, deno, justin, lathifa, aghan dan isal

Semoga Allah selalu menyertakan rahmat dan kebaikan pada mereka semua

Aamiin.....

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

"Jika kamu lelah dalam mengerjakan sesuatu

Ingatlah kerja keras orang tuamu"

Enjoy and Just do it

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehinga penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. WIKA Gedung Jakarta)"* dapat terselesaikan. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kehadirat baginda Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang, yakni agama Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Wali Dosen.
5. Bapak Muhammad Dr. Siswanto S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagi ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di Universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua Orang Tuaku Bapak Drs. Riyanto Setianwan dan Anita Wardaningsih yang senantiasa memberikan doa dan dukungan baik secara moril dan spiritual.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

8. Saudara kakak laki-lakiku, Aldi Puji Susanto dan Andika Puji Purnomo dan tentunya tak lupa seluruh keluarga besarku yang senantiasa memberikan doa serta dukungan baik secara moril dan spiritual.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mengalami kekurangan dan jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun semua pihak.

Malang, 20 Juni 2019

Penulis

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN ..... **iv**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **v**
HALAMAN MOTTO ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**
ABSTRAK ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 .Tujuan Penelitian 10
1.4 Manfaat Penelitian 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Penelitian Terdahulu 11
2.2 Landasan Teori 14
2.2.1 *Turnover Intention* 14
2.2.1.1 Pengertian *Turnover Intention* 14
2.2.1.2 Tahapan *Turnover Intention* 15
2.2.1.3 Faktor-Faktor *Turnover Intention* 17
2.2.1.4 Jenis *Turnover Intention* 18
2.2.1.5 Dampak *Turnover Intention* 19
2.2.2 Budaya Organisasi 21
2.2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi 21
2.2.2.2 Aspek Budaya Organisasi 23
2.2.2.3 Terbentuknya Budaya Organisasi 24
2.2.2.4 Dimensi Budaya Organisasi 25
2.2.3 Kepuasan Kerja 26
2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja 26
2.2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja 28
2.2.3.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja 29
2.2.3.4 Dampak Kepuasan Kerja 29
2.2.4 Hubungan Antara Variabel 31
2.2.4.1 Hubungan Budaya Organisasi dengan *Turnonver Intention* 31

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.4.2 Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* 31
2.6 Kerangka Konseptual 32
2.7 Hipotesis Penelitian.....33
BAB III METODELOGI PENELITIAN
3.1 Lokasi Penelitian.....34
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....34
3.3 Populasi dan Sampel 35
3.4 Teknik Pengamilan Sampl 36
3.5 Data dan Jenis Data.....36
3.6 Teknik Pengambilan Data 37
3.7 Definisi Operasional.....39
3.8 Uji Instrumen Penelitian 41
3.8.1 Uji Validitas 41
3.8.2 Uji Reliabilitas 41
3.9 Analisis Data 42
3.9.1 Uji Asumsi Klasik.....42
3.9.2 Regresi Linier Berganda 43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 47
4.1.1 Gambaran Umum PT. Wika Gedung Jakarta.....47
4.1.1.1 Visi Misi dan Nilai-nilai Perusahaan 49
4.1.1.2 Struktur Organisasi 50
4.1.2 Deskriptif Karakteristik Responden.....50
4.1.3 Deskriptif Variabel Penelitian.....53
4.1.3.1 Budaya Organisasi 53
4.1.3.2 Kepuasan Kerja 60
4.1.3.3 *Turnonver Intention* 67
4.1.4 Uji Instrumen Penelitian 72
4.1.4.1 Uji Validitas 72
4.1.4.2 Uji Realibilitas 74
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....75
4.1.5.1 Uji Normalitas.....75
4.1.5.2 Uji Multikolinieritas.....76
4.1.5.3 Uji Heterokedastistas 77
4.1.5.4 Uji Linieritas 78
4.1.6 Regresi Linier Berganda 78
4.2 Pembahasan.....83
4.2.1 Pengaruh Secara Simultan Budaya Organisasi 83
dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT. WIKA Gedung Jakarta

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.2.2 Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisas dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT. WIKA Gedung Jakarta 86
4.2.3 Pengaruh Variabel Dominan Pada *Turnover Intention* PT. WIKA Gedung Jakarta 92
BAB V PENUTUP
5.1 Kesimpulan 95
5.2 Saran 96
DAFTAR PUSTAKA

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keluar Masuk Karyawan PT. Wika Gedung Jakarta.....6
Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahlu dengan Peneliti.....12
Tabel 3.1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan.....38
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....50
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....53
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....60
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel *Turnover Intention*.....66
Tabel 4.5 Uji Validitas.....72
Tabel 4.6 Uji Realibilitas.....73
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....75
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....75
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi *Rank Spearman*.....76
Tabel 4.10 Uji Linieritas.....77
Tabel 4.11 Koefisien Regresi.....78
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi.....79
Tabel 4.13 Uji Parsial.....80
Tabel 4.14 Uji Simultan.....81

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Keputusan Karyawan untuk Meninggalkan Pekerjaan 15
Gambar 2.2 Model Hipotesis 32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. WIKA Gedung Jakarta 49
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot 74

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
Lampiran 2. Uji Hipotesis
Lampiran 3. Uji Validitas
Lampiran 4. Uji Relibialitas
Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6. Bukti Konsultasi
Lampiran 7. Bukti Penelitian
Lampiran 8. Hasil Uji Plagiasi
Lampiran 9. Biodata Peneliti

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Wibowo, Alfianto T. P. 2019. *SKRIPSI*. Judul: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Wika Gedung"
Pembimbing : Dr. Siswanto, S.E., M.Si.
Kata Kunci : *Turnover Intention*, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Turnover merupakan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaanya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Hal ini dilakukan sebagai bentuk identifikasi karena akan lebih potentsial dapat lebih dikembangkan dikemudian hari dengan produktivitas yang lebih tinggi. Budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki peranan penting yang menentukan tingkat *turnover* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Wika Gedung serta mengetahui apakah variabel kepuasan kerja adalah variabel dominan yang membentuk *turnover intention* karyawan PT Wika Gedung.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wika Gedung. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik *random sampling*, yang berjumlah 80 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, dan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wika Gedung. Sehingga dengan adanya peningkatan pada nilai budaya organisasi dan kepuasan kerja akan berdampak pada menurunnya tingkat *turnover intention* karyawan. Sedangkan dari hasil uji dominan, variabel kepuasan kerja terbukti memiliki kontribusi paling tinggi dalam membentuk *turnover intention* karyawan PT Wika Gedung.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Wibowo, Alfianto T. P. 2019. *THESIS. Title: "The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Turnover Intention of PT Wika Gedung Employees".*

Advisor : *Dr. Siswanto, S.E., M.Si.*

Keyword : *Turnover Intention, Organizational Culture, Job Satisfaction*

Turnover is the intention of employees to stop working from their jobs voluntarily or move from one workplace to another workplace according to their own choice. This is done as a form of identification because it will be more potential to be further developed in the future with higher productivity. Organizational culture and job satisfaction have an important role in determining employee turnover. This study aims to determine the effect of simultaneous and partial organizational culture and job satisfaction on the turnover intention of PT Wika Gedung employees and find out whether the variable job satisfaction is the dominant variable that forms the turnover intention of PT Wika Gedung employees.

The population in this research were employees of PT Wika Gedung. The sample in this research was taken by random sampling technique, which amounted to 80 respondents. The data analysis method used is descriptive analysis, and multiple linear regression analysis.

Based on the results of the research show that simultaneously or partially, the variable organizational culture and job satisfaction negatively and significantly affect the turnover intention of PT Wika Gedung employees. So that with an increase in the value of organizational culture and job satisfaction will have an impact on decreasing the turnover rate of employee intention. Whereas from the results of the dominant test, the variable job satisfaction proved to have the highest contribution in forming the turnover intention of PT Wika Gedung employees.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

الملخص

ويبوو ،الفيانتو .2019 .بحث الجامعي. العنوان: "تأثير الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي عن نية دوران موظفي حزب العمل Wika Gedung.

المشرف: الدكتور سيسوانتو، الماجيستير.

الكلمة الأساسية: نية الدوران ، الثقافة التنظيمية ، الرضا الوظيفي

معدل دوران الموظفين هو نية التوقف عن العمل من وظائفهم طواعية أو الانتقال من مكان عمل إلى مكان عمل آخر وفقًا لاختيارهم. ويتم ذلك كشكل من أشكال التعريف لأنه سيكون من المحتمل تطويره في المستقبل مع زيادة الإنتاجية. للثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي دور هام في تحديد معدل دوران الموظفين. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الثقافة التنظيمية في وقت واحد وجزئي والرضا الوظيفي على نية دوران موظفي حزب العمل Wika Gedung ومعرفة ما إذا كان الرضا الوظيفي المتغير هو المتغير المهيمن الذي يشكل نية دوران موظفي حزب العمل Wika Gedung.

السكان في هذا البحث كانوا موظفين في حزب العمل Wika Gedung. تم أخذ العينة في هذا البحث من خلال تقنية أخذ العينات العشوائية ، والتي بلغت 80 مجيبًا. طريقة تحليل البيانات المستخدمة هي التحليل الوصفي ، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد.

بناءً على نتائج البحث ، تظهر في وقت واحد أو جزئيًا أن الثقافة التنظيمية المتغيرة والرضا الوظيفي تؤثر سلبًا وبشكل كبير على نية دوران موظفي حزب العمل Wika Gedung. بحيث مع زيادة في قيمة الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي سيكون لها تأثير على خفض معدل دوران نية الموظف. بينما من نتائج الاختبار المهيمن ، أثبت الرضا الوظيفي المتغير أن يكون له أعلى مساهمة في تشكيل نية دوران موظفي حزب العمل Wika Gedung.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tercapainya keberhasilan dalam suatu organisasi tidak bisa terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan, untuk itu setiap organisasi ataupun perusahaan yang menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan, serta berusaha mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu mencapai target-target yang sebelumnya telah ditetapkan dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidaklah cukup dengan hanya memiliki program perekrutan yang baik atau pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan individu karyawan dalam perusahaan.

Akan tetapi suatu program untuk menjaga kepuasan setiap individu karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, menjaga dan membangun budaya organisasi yang baik antar karyawan atau terhadap atasan, dan dari semua hal tersebut diharapkan mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan. Menurut Robbins (2006: 21) pasang surut perekonomian dunia menyebabkan sebagian besar perusahaan kesulitan menemukan pekerja terampil untuk mengisi lowongan, tawaran upah dan tunjangan besar tidak akan cukup untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerja terampil. Para manajer membutuhkan strategi perekrutan dan pemeliharaan yang maju. Karyawan yang bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasi mereka tentu saja memiliki

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berbagai alasan, akan tetapi persoalan yang lebih besar dalam banyak organisasi adalah mengapa karyawan tersebut berhenti secara sukarela (Mathis dan Jackson, 2006: 127).

Beberapa ahli perilaku organisasi telah mencoba melihat bagaimana dan apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau tetap bertahan pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Swasto (2011: 133) apabila *turnover* banyak terjadi dalam jumlah yang besar, perlu mendapat perhatian serius dan perlu digali informasi mengenai alasan sebenarnya mengapa para karyawan itu berhenti. Salah satu faktor tingginya tingkat *turnover* dalam perusahaan biasanya karena karyawan mengeluhkan rendahnya upah yang diterima tidak sepadan dengan pekerjaan yang mereka terima, selain itu lamanya waktu bekerja menyebabkan karyawan jenuh dalam bekerja, hal ini lah yang nantinya akan berdampak buruk dengan perilaku karyawan, pada akhirnya berdampak dengan kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Kadiman (2012) mengatakan meskipun *turnover intention* pada umumnya berdampak buruk terhadap organisasi, *turnover intention* seringkali dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah. Cara tersebut dilakukan untuk mengganti karyawan yang memiliki kinerja rendah atau untuk mencari beberapa ahli dibidangnya sehingga dapat meingkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Catur Widayati, (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention.* Sedangkan pada penelitian Anna Smirnova

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(2017) menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kumar, dkk (2008) menunjukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, hal tersebut menunjukan keterkaitan antara variabel budaya organisasi dan *turnover intention*, saat budaya organisasi yang kuat membentuk budaya organisasi yang sehat, pada akhirnya akan menumbuhkan rasa nyaman dan aman untuk terus berada di dalam perusahaan sehingga memperkecil kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan.

Dari penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan Shore dan Martin, (1989) membuktikan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover*. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi, kondisi ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi Robbins (2002: 284).

Yunanto (2012) juga menunjukan budaya organisasi memiliki hubungan peran budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku karyawan terhadap organisasi sangat penting di dalam perusahaan, makna bersama yang diberikan oleh budaya organisasi yang kuat dapat memastikan bahwa semua karyawan diarahkan ke arah yang sama, pada akhirnya budaya organisasi dapat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

meningkatkan konsistensi perilaku karyawan dan mengurangi tingkat *turnover* di dalam perusahaan.

Indikasi lain terhadap tingginya tingkat *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan Menurut Martoyo (2007: 156) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Noviani R (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Tetapi pada penelitian Edi Suhanto (2009) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention.*

Banyak faktor yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja menurut penelitian yang di kembangkan oleh Boles dkk. (2007) dalam Puspitawati (2013) mengatakan indikator untuk mengukur kepuasan kerja meliputi, beban kerja, gaji, waktu dan kenaikan jabatan. Hal inilah yang menjadi tuntutan bagi perusahaan dalam memenuhi tingkat kepuasan kerja karyawan, dampak yang akan terjadi jika kepuasan kerja diperoleh karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan dan akan menunjukkan semangat dalam bekerja.

Namun apabila kepuasan kerja tidak tercapai akan berpengaruh pada keluarnya karyawan, tingkat kehadiran rendah, malas menyelesaikan pekerjaan, serta sikap negatif lainnya. Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasikan sebagai salah satu alasan penyebabnya *turnover intention*. Hal tersebut terjadi setelah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

individu yang bersangkutan melakukan evaluasi terhadap pekerjannya apakah upah yang mereka terima sudah sepadan dengan beban kerja yang diterima, lamanya waktu bekerja, dan kecocokan dengan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan. Sikap yang muncul dalam individu adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Disinilah perusahaan dituntut untuk dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan jika ingin menekan angka *turnover*. Ada beberapa cara untuk meningkatkan kepuasan kerja menurut Luthan (2006: 247) Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, memiliki gaji, benefit dan kesempatan promosi yang adil dan menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka. Hal inilah yang seharusanya menjadi perhatian besar bagi perusahaan dalam memenuhi kepuasan kerja karyawannya.

Turnover juga terjadi di PT. WIKA Gedung yang merupakan sebuah perusahan terkemuka yang menyediakan layanan desain, rancang bangun, dan konstruksi yang telah diakui secara internasional. Christiawan dan Sampurno (2003) menyatakan perusahaan konstruksi berbeda dengan perusahaan manufaktur. Industri manufaktur proses produksi di pabrik dari tahap program, desain, proses sampai produk barang jadi adalah kegiatan internal perusahaan. Berbeda dengan perusahaan konstruksi memiliki keunikan proses produksi, yang selalu berhubungan dengan konsumen. Konsumen menempatkan konsultan pengawas untuk mengawasi kegiatan konstruksi di lapangan sehingga kualitas

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

produk dan durasi kerja dikendalikan oleh pengguna jasa melalui bantuan dari pihak lain yang mewakili konsumen.

Turnover yang terjadi di PT. Wika Gedung ini cukup mengundang perhatian, sebuah perusahaan besar yang sudah diakui secara internasional mengalami *Turnover*. Dengan nama besar dan citra perusahaan yang telah diakui secara internasional seharusnya perusahaan menciptakan kondisi kerja yang kondusif agar dapat menekan tingkat *Turnover*. Berikut adalah data *Turnover* karyawan PT. Wika Gedung tahun 2015-2018, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Keluar Masuk Karyawan PT. Wika Gedung

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
2015	26	36	897
2016	54	61	890
2017	58	69	879
2018	52	79	800
Total	**129**	**245**	

Sumber: www.wikagedung.co.id

Berdasarkan data di atas, terhitung dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018, karyawan PT. Wika Gedung yang keluar mencapai 245 karyawan (28%) dan jika dirata-rata persen pertahun adalah (7%) dari keseluruhan karyawan dan Harris (2005) menyatakan bahwa standar tingkat *Turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *Turnover* mencapai lebih dari 10% pertahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tingkat rata-rata *Turnover* karyawan pada 4 (empat) tahun terakhir di PT. Wika Gedung hampir mendekati standar yang ditolerir. Dilihat dari data di atas pada tahun 2016 tingkat *Turnover* yaitu sebesar 6.8% atau 61 karyawan, tahun 2017 tingkat *Turnover* yaitu sebesar 7.8% atau 69 karyawan dan pada tahun 2018 tingkat *Turnover* yaitu sebesar 9% atau sebesar 79 karyawan. Maka jika disesuaikan dengan penelitian Harris (2005) tingkat *Turnover* di PT. Wika Gedung lebih dari 5% maka hampir mendekati standar yang ditolerir.

Indikasi tersebut ditunjukkan dari adanya keinginan berpindah organisasi dari PT. Wika Gedung. Bahwa adanya kegagalan karyawan menetap umumnya disebabkan oleh ketidakmampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Budaya organisasi memiliki fungsi memberikan identitas organisasi kepada pegawainya, mempromosikan stabilitas sistem sosial serta membentuk perilaku dengan membantu pimpinan merasakan keberadaannya Robbins (2003: 311). Dengan demikian budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam menentukan perubahan organisasi di mana organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja karyawan dan membuat pekerjaan jadi menyenangkan di dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Indikasi lain ditunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan dalam hal penerimaan upah yang diterima tidak sepadan dengan beban kerja dan waktu kerja. PT. Wika Gedung telah memberikan gaji di atas standar Upah Minimum Regional (UMR DKI Jakarta 3.940.973,00). PT. Wika Gedung juga sudah memberikan tunjangan seperti: *medical allowance, meal allowance,*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

trasnsportation allowance, house allowance, proyekallowance, management allowance. Upah tersebut dirasa karyawan PT. Wika masih merasa kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Menurut para karyawan PT. Wika Gedung, ketidakpuasan karyawan disebabkan masih banyak yang berstatus sebagai karyawan kontrak padahal karyawan sudah cukup lama bekerja di perusahaan. Selain itu, alasan karyawan terhadap budaya organisasi karena karyawan merasa tidak sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan, sehingga rasa kerja keras karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan kurang, karyawan juga kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya. Disamping itu perusahaan selalu berusaha untuk bekerja secara produktif, sehingga karyawan akan dibebani target tertentu, kadang karyawan harus menyelesaikan pekerjaan hingga melebihi waktu bekerja atau menjalani lembur hingga malam hari. Hal ini yang membuat karyawan merasa sering kelelahan dengan pekerjaan yang mereka terima, karena banyak usia sebagian besar karyawan di PT. WIKA Gedung masih berusia produktif maka karyawan sering berfikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Indikasi lain terkait ketidakpuasan karyawan adalah karena karyawan merasa waktu kerja yang sangat padat dimana karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin, maka tidak jarang karyawan harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu jabatan karyawan dimana banyak karyawan yang dipekerjakan dalam suatu proyek namun keluar jika proyek itu sudah selesai dan mencari pekerjaan alternatif ke perusahaan lain. Keluarnya karyawan tersebut dapat diminimalisir oleh manejer proyek dengan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

penilaian kinerja karyawan di proyek sebelumnya, ini akan menjadi pertimbangan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang terlihat bekerja keras. Tetapi, jika dilihat dari tingkat keluar karyawan menunjukkan bahwa banyak karyawan yang lebih memilih keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan indikasi rendahnya tingkat kepuasan kerja karena kurangnya hasrat yang dimiliki oleh karyawan untuk bertahan di dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dengan ini penulis melakukan sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Wika Gedung".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*. Secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara parsial pada PT. Wika Gedung?
2. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara simultan pada PT. Wika Gedung?
3. Apakah kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* secara dominan?

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah maka penelitian ini memiliki tujuan :

1. Unuk menguji dan menganalisis budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial.
2. Untuk menguji dan menganalisis budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan.
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention.*

1.4. Manfaat Penelitian

Maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

   Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja serta *Turnover intention* yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

   Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT. Wika Gedung.

3. Secara Akademi

   Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bukan merupakan penelitian baru. Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk menguji budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Walaupun penelitian ini dilakukan diberbagai sektor industri, dan dengan kerangka pemikiran yang berbedabeda, hasil dari penelitian memiliki kecenderungan yang sama. Penelitian tersebut bertujuan mengembangkan ilmu sumber daya manusia dan berguna untuk mengembangkan budaya organisasi. Selain itu guna untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini.

Berdasarkan tabel di bawah persamaan antara penelitian peneliti dengan semua penelitian terdahulu yaitu sama-sama membahas tentang budaya organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover* intention. Sedangkan perbedaanya terdapat beberapa macam yaitu:

a. Perbedaan antara penelitian terdahulu yaitu penelitian yang menggambarkan pengaruh jenis-jenis budaya organisasi terhadap stress kerja dan *turnover intention* sedangkan peneliti membahas tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover* intention.
b. Tahun penelitian peneliti dan tempat penelitian semuanya berbeda.
c. Penelitian bertujuan untuk menganalisa bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan kelamin dan umur, sedangkan peneliti menganalisa bagaimana pengaruh budaya organisasi dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kepuasan kerja terhadap *turnover* intention. Berdasarkan upah, status karyawan dan waktu bekerja.

Tabel 2.1
Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Peneliti

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil	Perbedaan
1.	Catur Widayati dan Yolanda Yunia	Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover* Intention (studi di PT Hadico Persada)	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dan untuk memperoleh data adalah dengan menggunaka n observasi, interview, dan menggunaka n kuisioner dan diuji dengan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover* intention, dan dari hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mampu mempengaruhi *turnover* intention	1.Lokasi Penelitian 2. Pada penelitian ini meneliti tentang kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*sedangkan peneliti meneliti tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention.*
2	Nita Ratna Sari (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *TurnoverIntenti on* (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang	Untuk Menganalisa bagaimana pengaruh variabel kepuasan pada pembayaran, kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada promosi, kepuasan pada penyelia secara simultan atau parsial terhadap *turnover intention*	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Variabel bebas (kepuasan pada pembayaran, kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada rekan kerja, kepuasan pada promosi, dan kepuasan pada penyelia) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*.	1. Lokasi Penelitian 2. Pada penelitian ini meneliti tentang kepuasan kerja terhadap *turnover intention*sedangkan peneliti meneliti tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention.* 3.Hasil yang diperoleh berbeda.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.	Muhammad Ainul Yaqin (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organizational Terhadap *Turnover* Intention Karyawan KJPP Toha, Okky, Heru dan Rekan Cabang Surabaya	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dan untuk memperoleh data adalah dengan menggunaka n observasi, interview, dan menggunaka n kuisioner dan diuji dengan regresi linier berganda	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover* intention	1.Lokasi Penelitian 2. Pada penelitian ini meneliti tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*sedangkan peneliti meneliti tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention.*
4.	Rifqotul Maulidah (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (studi pada (PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Malang)	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dan untuk memperoleh data adalah dengan menggunaka n observasi, interview, dan menggunaka n kuisioner.	Budaya organisasi berpengaruh Signifikan positif. koefesien regresi X_1 sebesar 0.249. terhadap *turnover intention*, Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan positif. Nilai dari koefesien regresi X_2sebesar 0.138 terhadap *turnover intention*	1. Lokasi Penelitian 2. variabel yang diteliti berbeda denganpeneliti. 3. Hasil yang didapat berbeda dengan peneliti lain.
5.	Edi Suhanto (2009)	Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)	Metode yang digunakakn adalah metode kuantitatif, data yang digunakan untuk memperoleh data adalah dengan memakai wawancara, serta kuisioner dan pengumpulan	Kepuasan kerja mempunyai hubungan Signifikan negatif terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi mempunyai hubungan signifikan negative terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negative	1. LokasiPenelitian 2. Pada penelitian ini meneliti tentang kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sedangkan peneliti meneliti tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* 3.Pengaruh yang diperoleh berbeda,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

			data melalui dokumen PT Sawah Karunia Agung Tektile Jawa Tengah	terhadap *turnover intention*	kepuasan kerja berpengaruh secaranegative terhadap kepuasan kerja yang akan menurunkan *turnover*, sedangkan peneliti kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap*turnover*.

Sumber: Data Diolah Peneiti, 2019

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Turnover Intention*

2.2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover adalah berhentinya seorang karyawa dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja lain. Menurut Triton (2009) niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaanya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri.

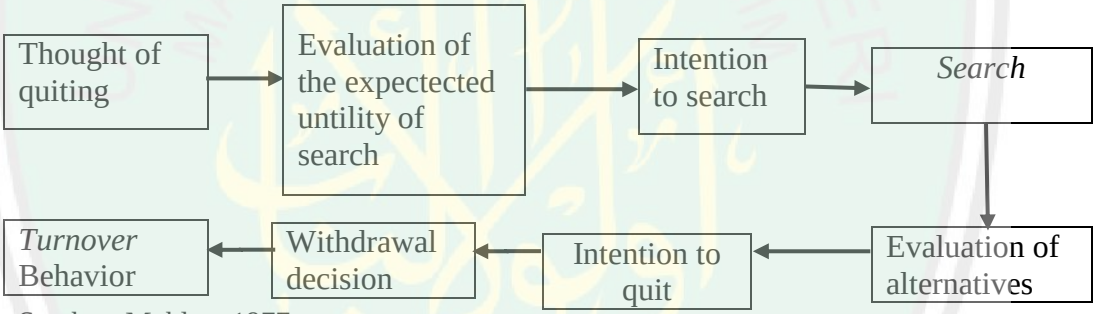
Penelitian empiris mengenai *Turnover intention* banyak dilakukan sebagai bentuk untuk mengidentifikasi sebab-sebab pengunduran diri karyawan. Satu dasar pemikiran yang penting mengenai *turnover* karyawan adalah bahwa karyawan yang potentsial dapat lebih dikembangkan dikemudian hari dan dapat ditingkatkan kelevel atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan pernghargaan karyawan. Karena itu pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan *turnover*.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.1.2 Tahapan*Turnover Intention*

Seseorang yang mengalami *turnover* sudah mengalami beberapa tahapan sebelum akhirnya benar-benar memunculkan prilaku *turnover.* Mobley (1977) mengemukakan tahapan-tahapan sebelum akhirnya seseorang memiliki *turnover intention.* Tahapan-tahapan tersebut disebut dengan *withdrawal cognition.* Berikut ini adalah tahapan-tahapan yang terjadi sehingga memunculkan perilaku *turnover intention*

Gambar 2.1
Model Keputusan oleh Kayawan untuk Meninggalkan Pekerjaan



Sumber: Mobley, 1977

Berdasarkan model tersebut dapat dilihat bahwa *turnover intention* terjadi melalui beberapa proses dan tahapan. Diawali oleh munculnya sejumlah pemikiran. Pemikiran tersebut merupakan hasil dari evaluasi dimana seseorang berpikir apakah ingin meninggalkan pekerjaanya saat ini akan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan individu atau tidak. Individu mengevaluasi apakah pekerjaan dapat memberikan konsekuensi negatif atau positif bagi dirinya. Apabila hasil evaluasi tersebut terdapat hasil positif, maka individu akan memunculkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang mengarah pada perilaku mencari alternatif pekerjaan lain. Saat individu mencari alternatif

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pekerjaan, ia juga akan melakukan evaluasi terhadap segala alternatif yang tersedia. Apabila alternatif pekerjaan yang tersedia sesuai dengan keinginannya, maka akan memunculkan keinginginan dari diri individu untuk meninggalkan pekerjaannya saat itu.

Mobley (1977) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan memiliki hubungan yang kuat dan konsisten. Pada penelitian lebih lanjut, Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978) menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja memiliki korelasi yang kuat dengan pemikiran untuk keluar (*thought of quiting).* Lebih lanjut, dikatakan bahwa adanya pemikiran untuk keluar atau meninggalkan pekerjaan berkolerasi dengan keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search)* jika dilihat dari model *withdrawal cognition* yang dikemukakan oleh Mobley, Homer, dan Hollingsworth (1978) diketahui bahwa puas atau tidaknya individu terhadap pekerjaannya tidak memiliki hubungan yang secara langsung dengan perilaku *turnover*, melainkan dengan *thingking of quitting, intention to search* dan *intention to quit.*

Berdasarkan model *withdrawal cognition*, juga dapat dilihat bahwa *intention to search* dipengaruhi oleh probabilitas mencari alternatif yang dapat diterima oleh individu. Artinya, semakin besar probabilitas individu tersebut mencari alternatif yang dapat diterima oleh dirinya maka semakin besar keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan lain. Individu cenderung akan membandingkan alternatif-alternatif yang ditemukan dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang. Jika alternatif pekerjaan yang tersedia dirasa lebih baik oleh individu, maka individu akan cenderung berkeinginan meninggalkan pekerjaanya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Adanya *intention* meninggalkan pekerjaan memiliki korelasi dengan perlaku *turnover (*Mobley, Homer, dan Hollingsworth (1978).

Dalam kerangka yang dibuat oleh mobley ini, *turnover intention* dalam penelitian ini terdapat pada tahapan *intention to quit,* dalam tahap ini individu sudah mendapatkan gambaran mengenai evaluasi pekerjaannya, dan alternatif pekerjaan yang sesuai dengan harapannya atau yang tidak sesuai dengan harapannya. Jika ia mendapatkan hasil evaluasi dari pekerjaanya tidak baik dan merugikan karyawan tersebut dan alternatif dari pekerjaannya ini sesuai dengan harapannya maka ia akan keluar dari pekerjaan saat ini. Kecenderungan lain yang mungkin terjadi jika alternatif pekerjaan lain sesuai dan menguntukan jika ia keluar dari pekerjaanya ia akan keluar dari pekerjaan tersebut walaupun hasil evaluasi dari pekerjaannya tidak buruk.

2.2.1.3 Faktor-faktor *Turnover Intention*

Zeffane (1994) *dalam* Faustino (2002: 36) Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover,* diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, upah, keterampilan kerja, supervise, karakteristik, personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, minat dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaan.

Menurut Mobley (1982) *dalam* Triton (2009: 47) ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk pindah kerja, faktor tersebut diantaranya adalah:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Sosio-demografi

Organisasi merupakan wadah bagi individ untuk mencapai tujuan, organisasi individu dengan karakter sendiri dan organisasi memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan. Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa ke dalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan, pribadi dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik meliputi suasana kerja dilihat dari faktor fisik seperti keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan temperature lokasi pekerjaan, sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja satu profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya.

2.2.1.4 Jenis-jenis *turnover intention*

Menurut Robbins (2003) *turnover* merupakan suatu penarikan diri secara sukarela (*voluntary)* atau tidak sukarela (*involuntary)* dari suatu organisasi. Berikut penjelasannya :

a. *Voluntary turnover*

Disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada pada saat ini serta berapa banyak tersedianya alternatif pekerjaan lain. *Voluntary turnover* itu sendiri dibedakan menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover)* dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover). avoidable voluntary turnover* Timbul karena alasan yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berhubungan dengan organisasi atau pekerjaan, seperti upah yang lebih baik, pimpinan, atau alternatif tempat kerja yang lebih baik. Sedangkan *unavoidable voluntary turnover* timbul dikarenakan alasan yang berhubungan dengan individu itu sendiri, seperti pindah ke kota lain mengikuti keluarganya, perubahan karier individu, dan sakit.

b. *Involuntary turnover*

Digambarkan sebagai suatu keputusan PHK kepada karyawan yang sifatnya *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya. Menurut Robbins (2003), ada tiga level karakteristik yang menyebabkan seseorang karyawa melakukan perilaku *turnover*, yaitu karakteristik level organsiasi, kelompok, dan individu. Dari ketiga level organisasi tersebut, pada dasarnya diperkuat dengan adanya ketersediaan alternatif pekerjaan lain sehingga mendorong karyawan untuk memutuskan keluar dar perusahaan.

2.2.1.5 Dampak *turnover intention*

Adapun dampak positif dan negatif dari terjadinya *turnover* dalam suatu organisasi. Robbins (2003) menjelaskan dampak negatif terjadinya *turnover* adalah terganggunya kegiatan organisasi. Setelah terjadinya *turnover* akan menyebabkan adanya posisi yang kosong, sehinggga organisasi harus menggantikan posisi yang hilang dengan mencari karyawan baru melalui proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Staw (1994) juga menjelaskan dampak positif dan negatif dari terjadinya *turnover*, diantaranya;

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Dampak Positif

1. Peningkatan Kerja

Karyawan baru merupakan harapan baru bagi suatu organisasi, dimana organisasi berharap dapat memiliki karyawan yang berkualitas. Hal ini tidak terlepas dalam *orises training*, dimana organisasi telah memberikan pengarahan baru berdasarkan evaluasi sebelumnya, sehingga karyawan yang dihasilakan akan lebih termotivasi dalam menghadapi pekerjaan.

2. Pengurangan konflik

Salah satu penyebab konflik adalah hubungan organisasi, baik itu secara pribadi maupun secara orrientasi tugas. Sering terjadi satu-satunya solusi untuk konflik tersebut dengan melakukan *turnover*. Kemudian, adanya karyawan baru untuk menggantikan posisi yang kosong tersebut akan menghilangkan konflik yang sebelumnya terjadi.

3. Inovasi

Inovasi adalah salah satu faktor pengembangan organisasi, dimana organisasi dapat mencarinya dari karyawan baru. Karyawan baru sering memberikan ide-ide yang terinspirasi dari pengalaman dari organisasi sebelumnya atau masa pendidikannya. Inovasi tersebut diharapkan dapat mengembangkan organisasi.

b. Dampak Negatif

1. Biaya seleksi dan rekrutmen

Pada proses rekrutmen, seleksi, hingga training suatu organisasi pasti membutuhkan biaya seleksi. Biaya tersebut biasanya digunakan untuk

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pameran job fair, penyebaran brosur, dan lain-lain. Hal tersebut jelas telah merugikan organisai mengigat biaya yang dikeluarkan tidak sedikit.

2. Biaya pelatihan dan pengembangan

Setelah melalui tahap seleksi dan rekrutmen organisasi diharuskan melalukan pelatihan dan pengembangan atau yang disebut training, Pada proses ini organisasi harus mengeluarkan biaya guna mengoptimalkan individu dalam pekerjaannya.

3. Biaya gangguan operasional

Gangguan operasional terjadi setelah *turnover* terjadi, dimana posisi yang kosong diharuskan tetap berjalan dan sesuai. Selama proses pencarian pengganti posisi yang kosong, organisasi harus mampu membayar lebih pada karyawan lain yang mengerjakan tugas pada posisi kosong tersebut. Biaya tersebut akan semakin tinggi jika posisi yang kosong tersebut terjadi pada posisi atau jabatan tinggi.

2.2.2 Budaya Organisasi

2.2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Yuki (2009) mendefinisikan budaya sebagai, "suatu asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggota dari suatu kelompok dan organisasi. Asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan tersebut menyangkut pandangan kelompok mengenai dunia dan kedudukannya, sifat dan ruang lingkup, sifat manusia dan hubungan antar manusia.

Sedangkan Reichers dan Scheneider (1988) *dalam* Sobirin (2007) berpendapat bahwa budaya organisasi mengacu pada persepsi bersama dari

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kebijakan praktek dan prosedur organisasi secara informal dan formal. Jadi dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Scheneider dan Reatsch (1988) *dalam* Winardi (2003: 327) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu konsep atau gagasan multi faktor yang merupakan pencerminan dari fungsi-fungsi kunci organisasi atau tujuan-tujuan perusahaan, seperti budaya yang kondusif atau budaya pelayanan.

Sedangkan menurut Sani (2010: 77) budaya organisasi adalah perpaduan dari karaktristik-karaktristik organisasi yang terintegrasi secara konseptual. Karaktristik organisasi dijabarkan dalam keperibadian organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi dan tingkah laku dari anggota dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan karyawan terhadap lingkungan perusahaan dimana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ

﴿يَاأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُم مِّن ذَكَرٍ وَأُنثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِندَ اللَّهِ

أَتْقَاكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴾

Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal. **(**QS.Al-Hujurat:13)

Dalam ayat ini, dijelaskan bahwa Allah menciptakan manusia dari seorang laki-laki (Adam) dan seorang perempuan (Hawa) dan menjadikannya berbangsa-bangsa, bersuku-suku, dan berbeda-beda warna kulit bukan untuk saling mencemoohkan, tetapi supaya saling mengenal dan menolong. Allah tidak menyukai orang-orang yang memperlihatkan kesombongan dengan keturunan, kepangkatan, atau kekayaannya karena yang paling mulia di antara manusia pada sisi Allah hanyalah orang yang paling bertakwa kepada-Nya.Kebiasaan manusia memandang kemuliaan itu selalu ada sangkut-pautnya dengan kebangsaan dan kekayaan. Padahal menurut pandangan Allah, orang yang paling mulia itu adalah orang yang paling takwa kepada-Nya.

Sesungguhnya Allah Maha Penerima tobat lagi Maha Mengetahui tentang apa yang tersembunyi dalam jiwa dan pikiran manusia. Pada akhir ayat, Allah menyatakan bahwa Dia Maha Mengetahui tentang segala yang tersembunyi di dalam hati manusia dan mengetahui segala perbuatan mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan norma-norma sebagai harapan meengenai sikap dan perilaku yang sesuai dan berasal dari nilai nilai organisasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.2.2 Aspek Budaya Organisasi

Budaya organisasi diwariskan dari satu generasi karyawan ke generasi berikutnya, sama seperti budaya masyarakat yang diwariskan turun-temurun. Maskipun demikian, berbagai aspek budaya harus dipahami agar bisa diwariskan.

Siswanto (2008) menyatakan Budaya mempunyai komponen yang sangat mencolok dan yang tersembunyi dan harus dapat menguasai budaya dengan bekerja didalamnya atau dengan mempelajari produk dan jasa yang diberikan perusahaan. Mengamati bagaimana perusahaan mengatur lingkungannya, mengetahui bagaimana mereka menangani komunikasi, dan mengenali simbol dan logo perusahaan juga membantu memahami budaya itu dan apa yang dihargai dalam organisasi tersebut.

2.2.2.3 Terbentuknya Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai keyakinan yang dipegang oleh sebuah perusahaan dari sejak perusahaan tersebut terbentuk, tumbuh, dan berkembang. Apa yang dirasakan, dialami oleh semua perusahaan dari mulai mereka memulai bisnisnya hinggu kesusesan bahkan tidak terkecuali kegagalan yang pernah dialami, membangun sebuah budaya dalam perusahaan. Sebuah perusahaan akan menemukan bahwa dari sekian tahun berjalannya bisnis banyak hal yang kemudian dapat dijadikan nilai-nilai norma yang dapat dipegang teguh oleh perusahaan untuk meraih sukses dala jangka panjang.

Faktor yang menentukan terbentuknya budaya organisasi adalah pengalaman yang dijalani oleh perusahaan itu sendiri. Pengalaman bisa berupa kesuksesan maupun kegagalan. Kesuksesan bisa disababkan karena adanya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

konsep bisnis yang tepat, pendekatan manajemen yang baik, dan lain-lain. Sebaliknya kegagalan dapat disebabkan oleh ketidaktepatan konsep bisnis yang dijalankan, pendekatan manajemen yang buruk, atau bahkan mungkin faktor lingkungan eksternal yang tidak sanggup diantisipasi oleh perusahaan. Fase-fase kesuksesan dan kegagalan ini pada dasarnya menentukan bagaimana budaya organisasi tebentuk dan diyakini kemudian oleh perusahaan tersebut sebagai sebuah konsep norma dan nilai yang dianut dan mempengaruhi keseluruhan cara kerja perusahaan (Dharma, 2005).

2.2.2.4 Dimensi Budaya Organisasi

Carmeli (2005: 183) mengungkapkan bahwa budaya organisasi terdiri dari lima dimensi, yaitu:

a. Tantangan Pekerjaan

   Keaneragaman dan kompleksitas pekerjaan.

b. Komunikasi

   Dimensi ini termasuk didalam keefektifitasan komunikasi antara menejemen puncak dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan.

c. Kepercayaan

   Dimensi kepercayaan yang ada diantara para pekerja dan manajer mereka, pekerja satu dengan pekerja lainnya, macam dari kepercayaan adalah adanya diskusi terbuka.

d. Inovasi

   Dimensiini termasuk didalamnya adalah lingkungan yang mendukung kreatifitas pemecahan masalah dan ide-ide baru.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

e. Kohesi sosial

Dimensi ini termasuk didalamnya adalah hubungan diantara anggota organisasi.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Minto waluyo (2009: 180) kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk di dalamnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Wijono (2010: 97) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tingkat emosi positif dan menyenangkan individu maksutnya adalah kepuasan kerja merupakan hasil dari emosi positif yang berasal dari dalam diri individu melalui pengalaman positif.

Kepuasan kerja pada dasarnya sesuatu yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Maka kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggabarkan seseorang atas perasaaanya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis setiap individu yang menyenangkan karena terpenuhinya kebutuhan dasar dalam bekerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Menurut islam dalam menjalani pekerjaan kita sehari-hari hendaknya kita selalu mensinergikan rasa ikhlas, sabar dan syukur agar dalam bekerja kita bisa memaksimalkan potensi yang ada di diri kita tanpa selalu melihat adanya materi, dan lain-lain.Rasa bersyukur yang telah ada hendaknya selalu ditumbuhkan dengan selalu melihat kepada golongan bawah, sebagaimana hadits Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata: “Rasulullah Saw pernah bersabda, "Lihatlah orang yang dibawahmu,jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidakmenganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima." (HRBukhari-Muslim). Hal ini juga telah dijelaskan dalam Al-Quran sebagaimana firmanAllah dalam Surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan;"Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah(nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”. (QS.Ibrahim:7)

Dalam ayat ini Allah swt kembali mengingatkan hamba-Nya untuk senantiasa bersyukur atas segala nikmat yang telah dilimpahkan-Nya. Bila mereka melaksanakannya, maka nikmat itu akan ditambah lagi oleh-Nya. Sebaliknya, Allah juga mengingatkan kepada mereka yang mengingkari nikmat-Nya, dan tidak mau bersyukur bahwa Dia akan menimpakan azab-Nya yang sangat pedih kepada mereka. Mensyukuri rahmat Allah bisa dilakukan dengan berbagai cara. Pertama, dengan ucapan yang setulus hati; kedua, diiringi dengan perbuatan, yaitu menggunakan rahmat tersebut untuk tujuan yang diridai-Nya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam kehidupan sehari-hari, dapat kita lihat bahwa orang-orang yang dermawan dan suka menginfakkan hartanya untuk kepentingan umum dan menolong orang, pada umumnya tak pernah jatuh miskin ataupun sengsara. Bahkan, rezekinya senantiasa bertambah, kekayaannya makin meningkat, dan hidupnya bahagia, dicintai serta dihormati dalam pergaulan. Sebaliknya, orang-orang kaya yang kikir, atau suka menggunakan kekayaannya untuk hal-hal yang tidak diridai Allah, seperti judi atau memungut riba, maka kekayaannya tidak bertambah, bahkan lekas menyusut. Di samping itu, ia senantiasa dibenci dan dikutuk orang banyak, dan di akhirat memperoleh hukuman yang berat.

2.2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Rivai (2004: 479) menjelaskan indakator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian, dan efektivitas pekerjaan. Menurut Luthans (2006), terdapat 6 indikator yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja yaitu:

a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
c. Rekan kera, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d. Atasan, yaitu seseorang dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

e. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.2.3.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Munandar (2008: 357) terdapat berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti gaji, penyelia, rekan kerja, jenis pekerjaan dan kondisi kerja yang menunjang.

Mangkunegara (2005) menjelaskan ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor dari pekerjaannya dan faktor

1. Faktor pekerjaan, yaitu meliputi jenis pekerjaan, struktur budaya organisasi, golongan, kedudukan, mutu pengawasan jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.
2. Faktor pegawai, yaitu meliputi kecerdasan IQ, kecerdasar khusus, jenis kelamin. Umur, kondisi fisik, pendidikan, pengalam kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, dan sikap dalam bekerja.

2.2.3.4 Dampak Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2009) mengungkapkan ada beberapa hal yang terkait dengan dampak dari kepuasan kerja karyawan, yaitu;

a. Kepuasan dan Produktivitas

Pekerja yang bahagia tidak berarti menjadi pekerja yang produktif. Pada tingkat individual, kenyataan menganjurkan sebaliknya untuk lebih akurat, produktivitas mungkin mengarah pada kepuasan. Hal yang lebih menarik adalah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

apabila bergerak dari tingkat individu ke tingkat organisasi, terdapat perbaikan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja. Pada tingkat organisasi dengan pekerja lebih puas, cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan sedikit pekerja yang puas.

b. Kepuasan dan Kemangkiran

Sebagai contoh adalah dalam organisasi yang memberikan cuti sakit dengan bebas mendorong semua pekerja, termasuk merekayang sangat puas, mengambil cuti. Misalkan mereka mempunyai beberapa kepentingan, mereka tetap mendapatkan pekerjaan memuaskan dan tetap mengambil cuti kerja untuk menikmati akhir minggu tiga hari atau menikmati liburan apabila dapat memperoleh kebebasan tanpa sanksi atau denda. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan mempunyai korelasi negatif dengan kemangkiran.

c. Kepuasan dan pergantian (*turnover*)

Kepuasan juga berhubungan secara negatif dengan pergantian *turnover*, tetapi korelasinya lebih kuat daripada yang ditemukan untuk kemangkiran. Faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja, harapan tentang alternatif peluang kerja dan lamanya bekerja dengan organisasi merupakan hambatan penting pada keputusan aktual untuk seseorang meninggalkan pekerjaan. Secara spesifik, tingkat kepuasan kurang penting dalam memprediksi pergantian *turnover* untuk superior performer, yaitu mereka yang mempunyai kinerja unggul. Hal tersebut terjadi karena organisasi melakukan usaha yang perlu untuk mempertahankan orang ini. Mereka mendapat kenaikan upah, pujian, pengakuan, peluang promosi meningkat, dan seterusnya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.4 Hubungan Antar Variabel

2.2.4.1 Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Menurut penelitian yang dilakukan Robbins (2003) mengatakan budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perilaku karyawan dan dapat secara langsung mungurangi tingkat *turnover*. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada semua karyawan perusahaannya. Semakin banyak karyawan yang menerma nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka akan semakin kuat budaya organisasi tersebut. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan dan komitmen terhadap perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

2.2.4.2 Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions*

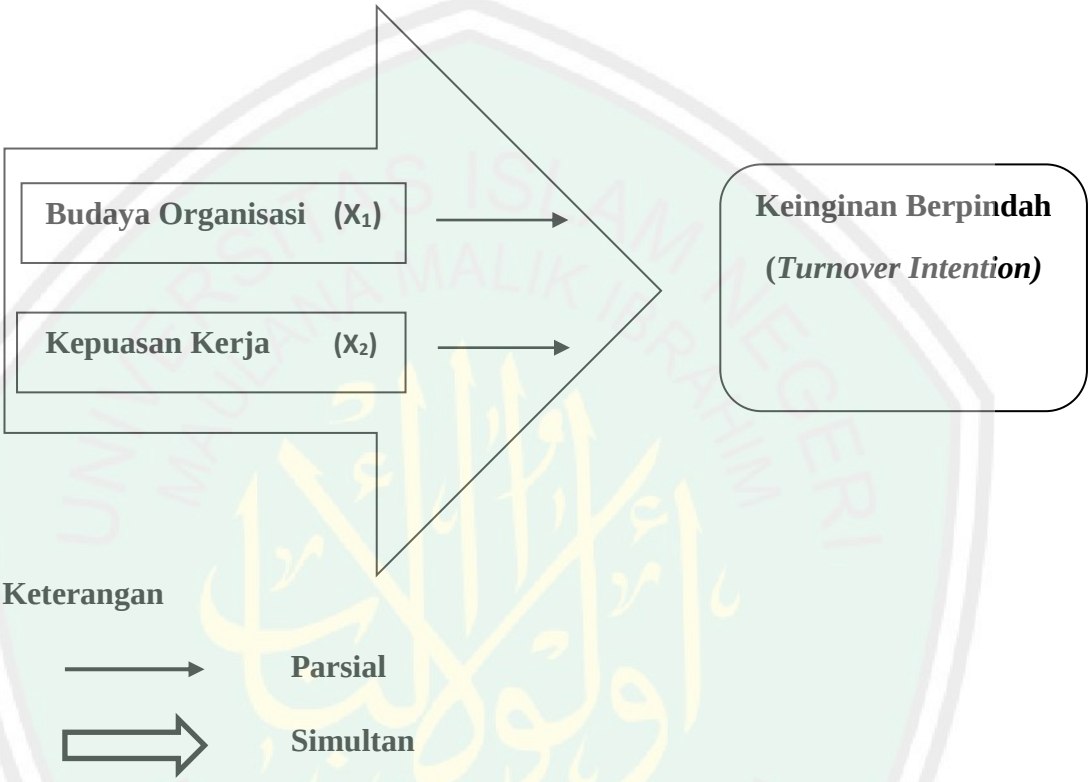
Dalam Robbins (2001) Kepuasan kerja juga berhubungan negatif dengan *turnover intention* tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan masa pekerjaan merupakan suatu kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Banyak penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah pemicu dari *turnover intention.*

Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan terwujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.6 Kerangka Konseptual

Gambar 2.2
Model Hipotesis



2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian Sugiyono (2004). Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu serta rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention.*
2. Variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention.*
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh paling dominan terhadap *turnover intention*.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di PT. WIKA Gedung Jl. Panjaitan No. Kav. 9, RT.4/RW.11, Cipinang Cempedak, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13340. Dengan segala pertimbangan yang sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan maka obyek yang paling sesuai adalah PT. WIKA Gedung Jakarta.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menjawab pertanyaan yang muncul tentang gejala yang dirasakan, dilihat, dialami dan diciptakan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka jenis penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang data-datanya berupa angka atau kualitatif yang diangkakan Sugiyono (2004: 103)

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini pendekatan *eksplanatory*, yaitu pendekatan yang digunakan peneliti disamping untuk menggali data dari responden, juga untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2004: 16). Dalam penelitian ini pendekatan *eksplanatory* digunakan untuk menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kepeuasan keja terhadap *turnover intention*pada PT. WIKA Gedung Jakarta.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2004), populasi merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Sedangkan menurut Arikunto populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua hal-hal yang ada dalam populasi, karena subjeknya meliputi semua yang ada dalam populasi. Objek yang ada pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan itu berlaku untuk seluruh populasi (Arikunto, 2002: 108-109). Dalam penelitian ini jumlah populasi terdiri dari 800 karyawan PT. WIKA Gedung Jakarta.

b. Sampel

Sampel Arikunto (2002: 109) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Jika subjeknya kurang dari 100, sebaiknya diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dan jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15 % (Arikunto, 2002: 112). Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakan rumus:

$$n = \frac{N}{P}$$

Keterangan :

n : Sampel
N : Jumlah Populasi
P : Persentase

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil terdiri dari 10% jumlah populasi 800 karyawan PT. Wika gedung jakarta. Yaitu berjumlah 80 karyawan PT. Wika gedung jakarta

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2001: 57) teknik *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel acak atau *random sampling* dari jumlah populasi tanpa memperhatikan jabatan atau status karyawan. Dalam penelitian ini jumlah populasi berjumlah 800 orang maka penelitian ini menggunakan penelitian sampel, yaitu mengambil antara 10-15% dari keseluruhan populasi (Arikunto, 2002: 112). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 10% dari total populasi yakni sebanyak 80 orang yang berasal dari seluruh karyawan tercatat baik kontrak maupun tetap pada PT. WIKA Gedung Jakarta

Jakarta.

3.5 Data dan Jenis Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2004) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan termasuk laboratorium, sedangkan menurut Arikunto (2005: 99) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu ataupun perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang bisa dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

peneliti ingin mengetahui pengaruh *Organizational Culture* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention.* Maka peneliti melakukan wawancara dan penyebaran kuisioner pada PT. WIKA Gedung Jakarta.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2004) berpendapat data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk table atau diagram. data sekunder berasal dari bacaan. Dalam penelitian ini sekunder dari dokumentasi dari PT. WIKA Gedung Jakarta mengenai gambaran umum (Misalnya sejarah berdirinya perusahaan, susunan perusahaan dan profil perusahaan).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2004 :139) menjelaskan observasi adalah suatu proses yang sangat kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Proses pengumpulan data dengan observasi digunkaan bila penelitian ingin mengamati secara langsung dengan prilaku manusia, proses kerja dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dalam penelitian ini peneliti dapat mengamati tingkah laku/sikap karyawan pada PT. WIKA Gedung Jakarta.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Kuesioner

Menurut Arikunto (2002: 200) sejumlah pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui dalam perusahaan.

Diketahui dari cara menjawabnya kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuisioner tertutup, yaitu kuisioner yang sudah disediakanjawabannya sehingga responden hanya tinggal memilih sesuai dengan keinginannya. Sedangkan jika dilihat dari benuk kuisionernya kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner *check list* dan *rating scal*. Dalam penelitian ini responden yang diminta untuk mengisi kuisioner adalah karyawan PT. WIKA Gedung Jakarta.

c. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2002: 206) dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan buku, majalah, notulen rapat, dan lain sebagainya. Dalam teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ini peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti profil PT. WIKA Gedung atau badan hukum PT. WIKA Gedung dan buku angggaran dasar PT. WIKA Gedung.

Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran model Likert. Skala Likert digunakan untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial Sugiyono, (2006: 99). Dalam penelitian ini terdiri dari empat pernyataan dengan skor sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 3.1
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Data primer: diolah November 2018

Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan akan dijumlahkan. Seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan dengan regresi linier berganda untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.7 Definisi Operasional

Definisi oprasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (independent) adalah variabel-variabel yang tidak terpengaruh atau variabel yang menjadi sebab terpengaruhnya variabel dependent. Variabel terikat (dependent) adalah variabel yang terpengaruh. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah Niat Karyawan untuk Pindah (*Turnover Intention*).

Penjabaran variabel ke dalam indikator-indikator yang akan mendasari penyusunan kuesioner dapat dilihat pada table 3.2 sebagai berikut

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Budaya Organisasi (X1)	1. Komunikasi	1. Atasan memberikan arahan dengan jelas perubahan yang terjadi 2. Rekan kerja memberikan arahan yang baik	Sani (2010)
	2. Pelatihan dan pengembangan	1. Memberikan informasi tentang peluang pelatihan 2. Mengadakan pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan	
	3. Imbalan	1. Bonus yang diberikan perusahaan 2. Penghargaan terhadap kerja karyawan	
	4. Kerjasama tim	1. Rekan kerja memberikan rasa nyaman 2. Adanya kerjasama dalam perusahaan	
Kepuasan Kerja (X2)	1. Kondisi Kerja	1. Pekerjaan memberikan rasa ketertarikan dan kepuasan 2. Kemampuan pekerjaan	Luthans (2006)
	2. Gaji	1. Gaji sesuai dengan beban kerja 2. Gaji adil bagi semua karyawan	
	3. Kesempatan Promosi Jabatan	1. Perusahaan memberikan kesempatan untuk dipromosikan 2. Mengembangkan karir	
	4. Rekan Kerja	1. Rekan kerja selalu mendahulukan kepentingan bersama 2. Rekan kerja selalu membantu saat dibutuhkan	
Turnover Intention (Y)	1. Beban Kerja	1. Kejenuhan dalam bekerja 2. Beban kerja	Mobley (1977)
	2. Peraturan Perusahaan	1. Kebijakan perusahaan 2. Atasan	
	3. Kesesuaian Pekerjaan Karyawan	1. Kesesuaian pekerjaan yang diterima karyawan	
	4. Kesesuaian Rekan Kerja	1. Kesesuaian dengan rekan kerja dalam perusahaan	

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sunyoto (2011) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Untuk mengukur vakiditas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau varibel dengan menggunakan Koefisien Korelasi *Pearson.* Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing tem pertanyaan valid atau tidak valid, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut:

a. Jika r hitung > r tabel maka variabel tersebut valid.
b. Jika r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid

Adapun rumus yang digunakan adalah korelasi (*Product pearson*) dengan rumus (Arikunto, 2002: 146) :

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefesiensi Korelasi
N = Banyaknya Sampel
X = Variabel yang mempengaruhi (Variabel Bebas)
Y = Variabel yang dipengaruhi (Variabel Terikat)

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sani & Vivin (2010: 250) Reabilitas menunjukan bahwa sesuatu yang dapat digunakan sebagai alat ukur pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengatahui alat ukur itu reliabel dapat di uji dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} x \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right)$$

r_{11} = Nilai reliabilitas
$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
S_t = Varians total
k = Jumlah item

Menurut Malhotra, (2002) dalam Arikunto (2005:56) suatu instrument dikatakan variabel apabila koefisien keandalan atau nilai alphanya mencapai 0,6 atau lebih.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi yang diteliti distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov Smirnov > 0, 05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinier berarti terdapat hubungan yang sempurna (pasti) antar variabel bebas. Hal ini mengakibatkan varians (standard error) koefisien regresi sampel mempunyai nilai tak terbatas. Sehingga koefisien regresi akan tidak signifikan berbeda dari nol (Sugiyono, 2006: 264). Ada beberapa indikasi adanya multikolinier, yaitu:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Jika statistik F signifikan tetapi statistik t tidak ada yang signifikan

b. Jika R^2 relatif besar tetapi statistik t tidak ada yang signifikan.

3. Uji Linearitas

Uji linearias dilakukan untuk mengetahui model yang akan dibuktikan apakah modelnya linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan menggunakan *curve estimation,* yaitu gambaran hubungan liear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai sig f < 0,05, maka variabel X memiliki hubungan linear dengan variabel Y.

4. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas untuk menunjukkan nilai varians antar nilai Y tidaklah sama atau hetero Sugiyono (2006: 528). Hal ini sering terjadi pada data yang bersifat *cross section*, yaitu data yang dihasilkan pada suatu waktu dengan responden yang banyak. Ada beberapa indikasi adanya heteroskedasitas, yaitu:

a. Metode grafik, yaitu menghubungkan antara Y dan e^2, apabila hubungan Y dan e^2 tidak sistematis seperti makin membesar atau semakin mengecil seiring bertambahnya Y.

b. Uji korelasi *Rank Spearman*. Uji ini dilakukan untuk menguji heteroskedasitas apabila nilai korelasi *Rank Spearman* > nilait-tabel.

3.9.2 Regresi Linier Berganda

Regresi berganda (*multiple regretion)* adalah suatu peruasan dari teknik regresiapabila terdapat lebih dari suatu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat (Arikunto, 2002: 264). Regresi berganda digunakan oleh peneliti apabila jumlah variabel idennya minimal dua Sugiyono, (2006: 250).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam penelitian ini persamaan regresi yang digunakan adalah persamaan regresi 2n predictor dengan rumus (Sugiyono, 2006: 251) Persamaan regresi dua predictor (Sugiyono, 2006: 250):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \ldots\ldots\ldots\ldots b_n X_n$$

Keterangan b_1, b_2 = Koefisien regresi

y = Variabel dependent
a = Konstanta
X_1, X_2 = Variabel independent

1. Uji Parsial (uji t)

Uji t dilaksanakan untuk melihat signifikan dari pengaruh varibel bebas atau independent secara individu terhadap variabel terikat atau dependen (Sugiyono 2006: 154). Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengeruh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara individu terhadap Turnover Intention PT. WIKA Gedung. Adapun rumus yang dapat dipakai pada uji t adalah (Sugiyono, 2006, 184) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{I-r^2}}$$

t = nilai uji t
r = korelasi produk moment
n = Jumalah responden

Menurut Arikunto (2002) hasil pengelolahan data dari SPSS dapat diketahui probilitassnya. Probilitas tersebut dapat diambil keputusan

1. Jika probilitas t hitung kurang dari 0,05 maka Ho ditolak (koefisien regresi signifikan)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Jika probilitas t hitung lebih dari 0,05 maka Ho diterima (koefesien regresi tidak signifikan)

2. Uji Simultan (uji f)

Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas atau variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel terikat atau independent (Arikunto, 2002: 154). Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan terhadap variabel *turnover intention* PT. WIKA Gedung. Adapun rumus yang digunakan pada uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 I(k - I)}{(I - R^2) I(\mathbf{n - k - I})}$$

Keterangan :

F = harga F
R = koefesien korelasi ganda yang telah ditemukan
N = jumalah populasi
K = jumlah variabel independent

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan korelasi linier berganda adalah 95 % atau dengan tingkat signifikan 0,05 (α = 0,005). Menurut Arikunto SPSS selalu menggunakan resiko kesalahan 5% sesuai dengan syarat penerimaan atau penolakan :

1. Jika probabilitas F hitung kurang dari 0,05 maka Hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan)
2. Jika probabilitas F hitung lebih dari 0,05 maka Hipotesis diterima (koefesien regresi tidak signifikan)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen (Sugiyono 2006: 144). Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi (R2) akan bisa dijelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R2 akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Semua analisis data yang menggunakan rumus, dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 For Windows.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Wika Gedung Jakarta

PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk (WIKA Gedung) adalah partner pilihan dalam bidang konstruksi, konsesi dan properti yang mengedepankan *safety & quality,* dalam menciptakan ruang (*space)* untuk kehidupan manusia yang lebih baik. WIKA Gedung, sebagai salah satu dari enam anak perusahaan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA), telah tumbuh dan berkembang secara konsisten melayani pasar pemerintah, BUMN/BUMD, loan dan swasta di Indonesia.

Berdiri pada 24 Oktober 2008, WIKA Gedung memulai usaha di bidang konstruksi bangunan gedung dan memiliki reputasi sebagai perusahaan konstruksi terdepan di Indonesia. Sebagai langkah inisiatif dalam mengembangkan inovasi jasa konstruksi, WIKA Gedung melanjutkan pengembangan ke bisnis properti pada 2013. Sejalan dengan arahan pemegang saham untuk melakukan transformasi, WIKA Gedung mulai mengembangkan bisnis properti ke arah konsesi untuk mendukung pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan dan memperoleh hasil dari *recurring income*.

WIKA Gedung telah mengalami transformasi bisnis dalam rangka mencapai sasaran yang ditetapkan dalam RJP (Rencana Jangka Panjang) maupun RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan) untuk mampu beradaptasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

terhadap perubahan lingkungan usaha. Pada 2012, WIKA Gedung fokus pada profitabilitas melalui pemilihan pelanggan yang selektif, penerapan Blue Ocean Strategy, efisiensi biaya, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia sebagai aset perusahaan (Human Capital). WIKA Gedung menjalankan transformasi 2 melalui pengembangan ke bisnis properti pada 2012-2013 dan melanjutkan transformasi 3 dengan melakukan Penawaran Umum Perdana atau IPO (*Initial Public Offering*) pada 2017, sebagai bagian dari strategi jangka panjang perusahaan.

Demi tercapainya pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan, WIKA Gedung mengutamakan produk dan *service* yang berkualitas, bernilai tambah serta peduli terhadap keselamatan dan lingkungan untuk kehidupan manusia yang lebih baik. Selain itu, perusahaan turut membangun *engagement* dengan para pemangku kepentingan sebagai kunci kesuksesan hubungan bisnis. Kesuksesan WIKA Gedung juga berdasar pada manajemen bisnis yang adil dan transparan, yang dapat dilihat melalui komitmen perusahaan dalam menerapkan standar tertinggi dari praktik Tata Kelola Perusahaan yang Baik atau GCG (*Good Corporate Governance*) serta menciptakan inovasi untuk meningkatkan pertumbuhan dan penciptaan nilai. Selain itu, perusahaan turut menerapkan konsep Manajemen Pengetahuan demi tercapainya objektif perusahaan melalui pemanfaatan aset informasi sebaik-baiknya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.1.1 Visi Misi dan Nilai-nilai Perusahaan

Visi: Menjadi partner pilihan dalam menciptakan ruang (*space*) untuk kehidupan manusia yang lebih baik.

Misi: a. Produk dan servis yang berkualitas

b. Peduli terhadap kehidupan

c. *Engagement* pemangku kepentingan

d. Tata kelola perusahaan dan praktik etika bisnis

e. Inovasi untuk meningkatkan pertumbuhan dan menciptakan nilai.

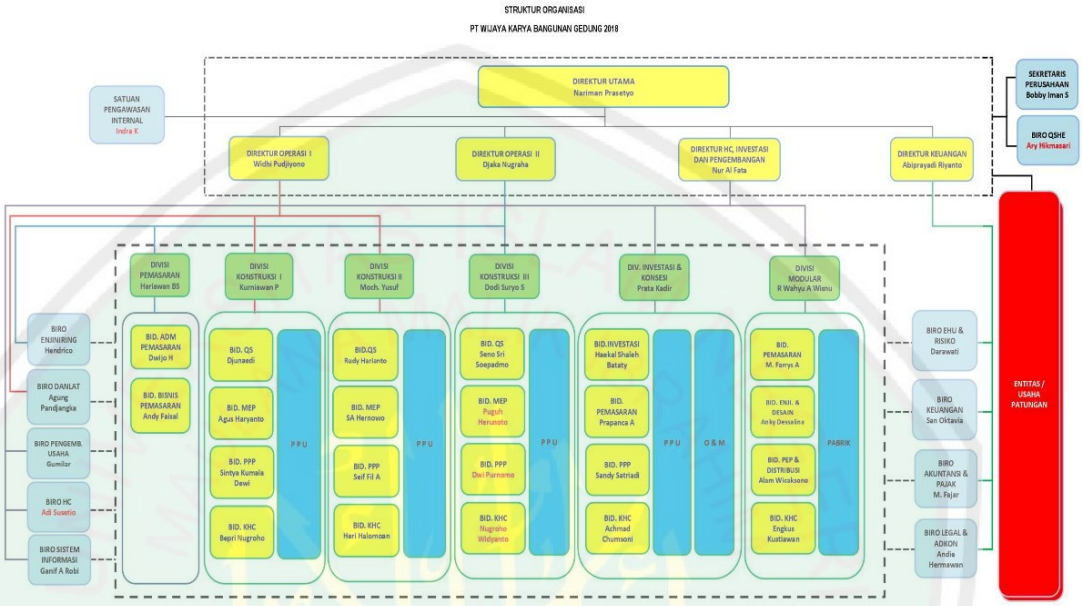
Nilai-nilai :

a. *Agility*: Bertindak trengginas dan cepat terhadap peluang dan perubahan bisnis
b. *Caring*: Proaktif dan peduli terhadap pemangku kepentingan
c. *Excellence*: Memberikan hasil unggul kepada pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.1.2 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT WIKA Gedung



Sumber: www.wikagedung.co.id

4.1.2 Deskriptif Karakeristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, masa kerja, jabatan, jenis kelamin, pendidikan, pendapatan, dan status kepegawaian. Responden yang digunakan adalah sebanyak 80 orang, dengan karakteristik responden sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

	Frekuensi	Persentase
Usia		
≤20 Tahun	2	2,5%
21 - 30 Tahun	37	46,25%
31 - 40 Tahun	25	31,25%
41 - 50 Tahun	10	12,5%
≥51 Tahun	6	7,5%
Total		**100%**
Masa Kerja		
≤5 Tahun	20	25%
6-10 Tahun	25	31,25%
11-15 Tahun	19	23,75%
≥16 Tahun	16	20%
Total		**100%**
Jabatan		
Security	4	5%
Staf	68	85%
Manajer	8	10%
Total		**100%**
Jenis Kelamin		
Laki-laki	49	61,25%
Perempuan	31	38,75%
Total		**100%**
Pendidikan		
SMP/SMA	7	8,75%
D3	25	31,25%
S1	42	52,5%
S2	5	6,25%
S3	1	1,25%
Total		**100%**
Pendapatan		
<4 jt	10	8%
4-5 jt	41	51,25%
>5 jt	29	36,25%
Total		**100%**
Status Kepegawaian		
Tetap	21	26,25%
Kontrak	59	73,75%
Total		**100%**

Sumber: Data Diolah, 2019

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia ≤20 tahun sebanyak 2 orang atau sekitar 2,5% dari total responden, usia 21-30 tahun sebanyak 37 orang atau sekitar 46,25%, usia 31-40 sebanyak 25 orang atau sekitar 31,25%, usia 41-50 sebanyak 10 orang atau 12,5% dan sisanya adalah responden yang berusia ≥51 tahun yakni sebanyak 6 orang atau sekitar 7,5 %.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang masa kerjanya ≤5 tahun sebanyak 20 orang atau sekitar 25% dari total responden, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 25 orang atau sekitar 31,25%, responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 19 orang atau sekitar 23,75%, sedangkan sisanya adalah responden dengan masa kerja ≥16 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau sekitar 20%.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden responden yang memiliki jabatan security adalah sebanyak 4 orang atau sekitar 5% dari total responden, staf sebanyak 68 orang orang atau sekitar 85%, dan sisanya adalah responden yang jabatannya sebagai manajer yakni sebanyak 8 orang atau sekitar 10 % dari total responden.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki. yakni sebanyak 49 orang atau sekitar 61,25 %. Dan sisanya sebanyak 31 orang atau sekitar 38,75% adalah responden perempuan.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden dengan latar pendidikan SMP/SMA sebanyak 7 orang atau 8,75%, Diploma 3 sebanyak 25 orang atau 31,25%, Sarjana S1 sebanyak 41 orang atau 52,5%, Sarjana S2 sebanyak 5 orang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

6,25% dan sisanya adalah Sarjana S3 sebanyak 1 orang atau 1,25% dari total responden.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berpenghasilan ≤4 juta pada setiap bulannya berjumlah 10 orang atau 8%, responden dengan penghasilan 4-5 juta sebanyak 41 orang atau sekitar 41,25% dan sebanyak 29 orang atau sekitar 36,25% berpenghasilan >5 juta per bulan.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan status kepegawaian kontrak sebanyak 59 orang atau sekitar 73,75%. Dan sisanya sebanyak 21 orang atau sekitar 26,25% adalah responden dengan status kepegawaian tetap.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif yang bertujuan mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel dalam penelitian.

4.1.3.1 Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi dalam penelitian ini terbentuk oleh 14 pertanyaan yaitu atasan memberikan arahan dengan jelas atas perubahan kebijaksanaan yang terjadi (x1.1), atasan memberikan informasi mengenai peluang pelatihan (x1.2), atasan bersikap adil saat berhadapan dengan bawahannya (x1.3), perusahaan memberikan pelatihan untuk pengembangan kinerja karyawan (x1.4), perusahaan memberikan pelatihan sesuai kebutuhan (x1.5), ketrampilan karyawan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berkembang selama bekerja dalam perusahaan (x1.6), perusahaan memberikan bonus pada kinerja karyawan (x1.7), perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan (x1.8), karyawan senang atas penghargaan yang diberikan perusahaan (x1.9), bonus perusahaan menjadikan karyawan semangat bekerja (x1.10), rekan kerja selalu mengutamakan kepentingan bersama (x1.11), rekan kerja memberikan rasa nyaman dalam bekerja (x1.12), adanya kerjasama antar karyawan dalam mengerjakan tugas perusahaan (x1.13), konflik yang terjadi antar karyawan selalu diselesaikan dengan musyawarah (x1.14). Secara keseluruhan persepsi responden pada budaya organisasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X1)

Indikator	Jawaban Responden								Rata Rata Skor
	STS		TS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	2	2,5	9	11,2	41	51,2	28	35,0	3,18
X1.2	0	0,0	8	10,0	39	48,8	33	41,2	3,31
X1.3	0	0,0	13	16,2	35	43,8	32	40,0	3,23
X1.4	0	0,0	9	11,2	37	46,2	34	42,5	3,31
X1.5	0	0,0	11	13,8	50	62,5	19	23,8	3,10
X1.6	0	0,0	8	10,0	52	65,0	20	25,0	3,15
X1.7	0	0,0	7	8,8	45	56,2	28	35,0	3,26
X1.8	0	0,0	4	5,0	45	56,2	31	38,8	3,35
X1.9	0	0,0	4	5,0	46	57,5	30	37,5	3,34
X1.10	0	0,0	6	7,5	47	58,8	27	33,8	3,26
X1.11	1	1,2	10	12,5	53	66,2	16	20,0	3,05
X1.12	1	1,2	7	8,8	46	57,5	26	32,5	3,21
X1.13	1	1,2	5	6,2	51	63,8	23	28,8	3,20
X1.14	2	2,5	9	11,2	46	57,5	23	28,8	3,13
Variabel Budaya Organisasi									3,22

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan dari 80 sampel penelitian bahwa variabel budaya organisasi dipersepsikan baik oleh responden. hal ini terlihat dari

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

rata-rata jawaban responden pada variabel budaya organiasi adalah sebesar 3,22 sehingga menunjukkan bahwa karyawan PT WIKA Gedung lebih memilih jawaban sangat setuju pada variabel budaya organisasi.

Item atasan memberikan arahan dengan jelas atas perubahan kebijaksanaan yang terjadi (x1.1) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 41 orang atau sekitar 51,2%. Sedangkan sisanya sebanyak 28 orang atau 35% menjawab sangat setuju, 9 orang atau 11,2% menjawab tidak setuju, dan sebanyak 2 orang atau 2,5%. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item atasan memberikan arahan dengan jelas atas perubahan kebijaksanaan yang terjadi menunjukkan nilai 3,18 maka atasan memberikan arahan dengan jelas atas perubahan kebijaksanaan yang terjadi dipersepsikan baik oleh responden.

Item atasan memberikan informasi mengenai peluang pelatihan (x1.2) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 39 orang atau sekitar 48,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 33 orang atau 41,2% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 8 orang atau 10% menjawab tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item atasan memberikan informasi mengenai peluang pelatihan menunjukkan nilai 3,31 maka atasan memberikan informasi mengenai peluang pelatihan dipersepsikan baik oleh responden.

Item atasan bersikap adil saat berhadapan dengan bawahannya (x1.3) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 35 orang atau sekitar 43,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 32 orang atau 40% menjawab sangat setuju, 13 orang atau 16,2% menjawab tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item atasan bersikap adil saat berhadapan dengan bawahannya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menunjukkan 3,23 maka perusahaan atasan bersikap adil saat berhadapan dengan bawahannya dipersepsikan baik oleh responden.

Item perusahaan memberikan pelatihan untuk pengembangan kinerja karyawan (x1.4), mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 37 orang atau sekitar 46,2%. Sedangkan sisanya sebanyak 34 orang atau 42,5% menjawab sangat setuju, 9 orang atau 11,2% menjawab tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item perusahaan memberikan pelatihan untuk pengembangan kinerja karyawan menunjukkan 3,31 maka perusahaan memberikan pelatihan untuk pengembangan kinerja karyawan dipersepsikan baik oleh responden.

Item perusahaan memberikan pelatihan sesuai kebutuhan (x1.5) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 50 orang atau sekitar 62,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 19 orang atau 23,8% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 11 orang atau 13,8% menjawab tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item perusahaan memberikan pelatihan sesuai kebutuhan sebesar 3,10 maka perusahaan memberikan pelatihan sesuai kebutuhan dipersepsikan baik oleh responden.

Item ketrampilan karyawan berkembang selama bekerja dalam perusahaan (x1.6) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 52 orang atau sekitar 65%. Sedangkan sisanya sebanyak 20 orang atau 25% menjawab sangat setuju, serta 8 orang atau 10% menjawab tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item ketrampilan karyawan berkembang selama bekerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dalam perusahaan menunjukkan nilai sebesar 3,15 maka ketrampilan karyawan berkembang selama bekerja dalam perusahaan dipersepsikan baik oleh responden.

Item perusahaan memberikan bonus pada kinerja karyawan (x1.7) mayoritas responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 46 orang atau sekitar 57,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 28 orang atau 35% menjawab setuju, 5 orang atau 6,2% menjawab tidak setuju, serta 1 orang atau 1,2% menjawab sangat tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item perusahaan memberikan bonus pada kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 3,26 maka perusahaan memberikan bonus pada kinerja karyawan dipersepsikan baik oleh responden.

Item perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan (x1.8) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 45 orang atau sekitar 56,2%. Sedangkan sisanya sebanyak 31 orang atau 38,8% menjawab sangat setuju, serta 4 orang atau 5% menjawab tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 3,35 maka perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan dipersepsikan baik oleh responden.

Item karyawan senang atas penghargaan yang diberikan perusahaan (x1.9) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 46 orang atau sekitar 57,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 30 orang atau 37,5% menjawab sangat setuju, serta 4 orang atau 5% menjawab tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item karyawan merasa senang atas penghargaan yang diberikan perusahaan menunjukkan nilai sebesar 3,34 maka karyawan merasa

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

senang atas penghargaan yang diberikan perusahaan dipersepsikan baik oleh responden.

Item bonus perusahaan menjadikan karyawan semangat bekerja (x1.10) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 47 orang atau sekitar 58,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 27 orang atau 33,8% menjawab sangat setuju, serta 6 orang atau 7,5% menjawab tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item bonus perusahaan menjadikan karyawan semangat bekerja menunjukkan nilai sebesar 3,26 maka bonus perusahaan menjadikan karyawan semangat bekerja dipersepsikan baik oleh responden.

Item rekan kerja selalu mengutamakan kepentingan bersama (x1.11) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 53 orang atau sekitar 66,2%. Sedangkan sisanya sebanyak 16 orang atau 20% menjawab sangat setuju, 10 orang atau 12,5% menjawab tidak setuju serta 1 orang atau 1,2% menjawab sangat tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item rekan kerja selalu mengutamakan kepentingan bersama menunjukkan nilai sebesar 3,05 maka rekan kerja selalu mengutamakan kepentingan bersama dipersepsikan baik oleh responden.

Item rekan kerja memberikan rasa nyaman dalam bekerja (x1.12) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 46 orang atau sekitar 57,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 26 orang atau 32,5% menjawab sangat setuju, 7 orang atau 8,8% menjawab tidak setuju serta 1 orang atau 1,2% menjawab sangat tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item rekan kerja memberikan rasa nyaman dalam bekerja menunjukkan nilai

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sebesar 3,21 maka rekan kerja memberikan rasa nyaman dalam bekerja dipersepsikan baik oleh responden.

Item adanya kerjasama antar karyawan dalam mengerjakan tugas perusahaan (x1.13) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 51 orang atau sekitar 63,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 23 orang atau 28,8% menjawab sangat setuju, 5 orang atau 6,2% menjawab tidak setuju serta 1 orang atau 1,2% menjawab sangat tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item adanya kerjasama antar karyawan dalam mengerjakan tugas perusahaan menunjukkan nilai sebesar 3,21 maka adanya kerjasama antar karyawan dalam mengerjakan tugas perusahaan dipersepsikan baik oleh responden.

Item konflik yang terjadi antar karyawan selalu diselesaikan dengan musyawarah (x1.14) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 46 orang atau sekitar 57,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 23 orang atau 28,8% menjawab sangat setuju, 9 orang atau 11,2% menjawab tidak setuju serta 2 orang atau 2,5% menjawab sangat tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item konflik yang terjadi antar karyawan selalu diselesaikan dengan musyawarah menunjukkan nilai sebesar 3,21 maka konflik yang terjadi antar karyawan selalu diselesaikan dengan musyawarah dipersepsikan baik oleh responden.

Berdasarkan penilaian responden diatas menunjukkan bahwa item yang dipersepsikan paling tinggi pada variabel budaya organisasi adalah perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 3,35,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

artinya perusahaan sudah memberikan penghargaan atas kinerja para karyawannya sehingga mampu menciptakan budaya organiasai yang baik. Sedangkan item yang dipersepsikan paling rendah pada variabel budaya organisasi adalah rekan kerja selalu mengutamakan kepentingan bersama dengan nilai rata-rata 3,05 sehingga secara keseluruhan masih dipersepsikan baik oleh responden meskipun terdapat beberapa responden yang tidak setuju sehingga perlu adanya perbaikan selama dalam jam kerja maka kepentingan bersama terkait pekerjaan haruslah yang diutamakan.

4.1.3.2 Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan Kerja dalam penelitian ini terbentuk oleh 14 pertanyaan yaitu: karyawan puas dengan pekerjaan saat ini (x2.1), tugas yang diberikan sesuai kemampuan saya (x2.2), adanya kesempatan menjadi orang yang diperhitungkan dalam organisasi (x2.3), gaji sesuai dengan pekerjaan saat ini (x2.4), gaji adil bagi semua karyawan (x2.5), gaji saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarganya (x2.6), adanya kesempatan mendapatkan kenaikan gaji (x2.7), karyawan puas dengan posisi jabatan saat ini (x2.8), perusahaan memberikan kesempatan naik jabatan (x2.9), karyawan merasa senang dengan penilaian promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja (x2.10), karyawan merasa cocok dengan rekan kerja saat ini (x2.11), rekan kerja membantu saat dibutuhkan bantuan terkait pekerjaan (x2.12), rekan kerja memberikan dukungan pada karyawan lain (x2.13), karyawan merasa senang dengan rekan kerja memiliki motivasi yang tinggi (x2.14). Secara keseluruhan persepsi responden pada kepuasan kerja disajikan pada tabel 4.3 berikut

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Indikator	Jawaban Responden								Rata Rata Skor
	STS		TS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0,0	4	5,0	54	67,5	22	27,5	3,23
X2.2	1	1,2	5	6,2	35	43,8	39	48,8	3,40
X2.3	2	2,5	11	13,8	44	55,0	23	28,8	3,10
X2.4	1	1,2	7	8,8	41	51,2	31	38,8	3,28
X2.5	2	2,5	8	10,0	44	55,0	26	32,5	3,18
X2.6	1	1,2	3	3,8	54	67,5	22	27,5	3,21
X2.7	1	1,2	3	3,8	45	56,2	31	38,8	3,33
X2.8	2	2,5	5	6,2	54	67,5	19	23,8	3,13
X2.9	0	0,0	8	10,0	38	47,5	34	42,5	3,33
X2.10	1	1,2	5	6,2	43	53,8	31	38,8	3,30
X2.11	0	0,0	11	13,8	34	42,5	35	43,8	3,30
X2.12	0	0,0	7	8,8	48	60,0	25	31,2	3,23
X2.13	1	1,2	4	5,0	42	52,5	32	40,0	3,30
X2.14	2	2,5	4	5,0	40	50,0	34	42,5	3,26
Variabel Kepuasan Kerja									3,26

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan dari 80 sampel penelitian tyang bahwa variabel keputusan kerja dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,26 sehingga menunjukkan bahwa karyawan PT WIKA Gedung lebih memilih jawaban sangat setuju pada variabel kepuasan kerja.

Item karyawan puas dengan pekerjaan saat ini (x2.1) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 54 orang atau sekitar 67,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 22 orang atau 27,5% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 4 orang atau 5 % menjawab tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item karyawan puas dengan pekerjaan saat ini menunjukkan nilai 3,23 maka karyawan puas dengan pekerjaan saat ini dipersepsikan baik oleh responden.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Item tugas yang diberikan sesuai kemampuan saya (x2.2) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 35 orang atau sekitar 43,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 39 orang atau 48,8% menjawab sangat setuju, 5 orang atau 6,2% menjawab tidak setuju serta sebanyak 1 orang atau sebesar 1,2% menjawab sangat tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item tugas yang diberikan sesuai kemampuan saya menunjukkan nilai 3,40 maka tugas yang diberikan sesuai kemampuan saya dipersepsikan baik oleh responden.

Item adanya kesempatan menjadi orang yang diperhitungkan dalam organisasi (x2.3) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 44 orang atau sekitar 55%. Sedangkan sisanya sebanyak 23 orang atau 28,8% menjawab sangat setuju, 11 orang atau 13,8% menjawab tidak setuju serta sebanyak 2 orang atau sebasar 2,5% menjawab sangat tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item adanya kesempatan menjadi orang yang diperhitungkan dalam organisasi menunjukkan 3,10 maka perusahaan adanya kesempatan menjadi orang yang diperhitungkan dalam organisasi dipersepsikan baik oleh responden.

Item gaji sesuai dengan pekerjaan saat ini (x2.4), mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 41 orang atau sekitar 51,2%. Sedangkan sisanya sebanyak 31 orang atau 38,8% menjawab sangat setuju, 7 orang atau 8,8% menjawab tidak setuju serta sebanyak 1 orang atau sebasar 1,2% menjawab sangat tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item mengadakan gaji sesuai dengan pekerjaan saat ini menunjukkan nilai sebesar 3,28 maka gaji sesuai dengan pekerjaan saat ini dipersepsikan baik oleh responden.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Item gaji adil bagi semua karyawan (x2.5), mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 44 orang atau sekitar 55%. Sedangkan sisanya sebanyak 26 orang atau 32,5% menjawab sangat setuju, 8 orang atau 10% menjawab tidak setuju serta sebanyak 1 orang atau sebasar 1,2% menjawab sangat tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item mengadakan gaji adil bagi semua karyawan menunjukkan nilai sebesar 3,18 maka gaji adil bagi semua karyawan dipersepsikan baik oleh responden.

Item gaji saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarganya (x2.6) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 54 orang atau sekitar 67,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 22 orang atau 27,5% menjawab sangat setuju, 3 orang atau 3,8% menjawab tidak setuju serta 1 orang atau sebesar 1,2% menjawab sangat tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item gaji saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarganya menunjukkan nilai sebesar 3,21 maka gaji saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarganya dipersepsikan baik oleh responden.

Item adanya kesempatan mendapatkan kenaikan gaji (x2.7) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 45 orang atau sekitar 56,2%. Sedangkan sisanya sebanyak 31 orang atau 38,8% menjawab sangat setuju, 3 orang atau 3,8% menjawab tidak setuju, serta 1 orang atau 1,2% menjawab sangat tiak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item adanya kesempatan mendapatkan kenaikan gaji menunjukkan nilai sebesar 3,33 maka

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

adanya kesempatan mendapatkan kenaikan gaji dipersepsikan baik oleh responden.

Item karyawan puas dengan posisi jabatan saat ini (x2.8) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 54 orang atau sekitar 67,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 19 orang atau 23,8% menjawab sangat setuju, 5 orang atau 6,2% menjawab tidak setuju serta 2 orang atau sebesar 2,5% menjawab sangat tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item karyawan puas dengan posisi jabatan saat ini menunjukkan nilai sebesar 3,13 maka karyawan puas dengan posisi jabatan saat ini dipersepsikan baik oleh responden.

Item perusahaan memberikan kesempatan naik jabatan (x2.9) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 38 orang atau sekitar 47,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 34 orang atau 42,5% menjawab sangat setuju, 8 orang atau 10% menjawab tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item perusahaan memberikan kesempatan naik jabatan menunjukkan nilai sebesar 3,33 maka perusahaan memberikan kesempatan naik jabatan dipersepsikan baik oleh responden.

Item karyawan merasa senang dengan penilaian promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja (x2.10) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 43 orang atau sekitar 53,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 31 orang atau 38,8% menjawab sangat setuju, 5 orang atau 6,2% menjawab tidak setuju dan sebanyak 1 orang atau 1,2% menjawab sangat tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item karyawan merasa senang dengan penilaian promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja menunjukkan nilai sebesar 3,30 maka

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karyawan merasa senang dengan penilaian promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja dipersepsikan baik oleh responden.

Item karyawan merasa cocok dengan rekan kerja saat ini (x2.11) mayoritas responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 35 orang atau sekitar 43,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 34 orang atau 42,5% menjawab setuju, 11 orang atau 13,8% menjawab tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item karyawan merasa cocok dengan rekan kerja saat ini menunjukkan nilai sebesar 3,30 maka karyawan merasa cocok dengan rekan kerja saat ini dipersepsikan baik oleh responden.

Item rekan kerja membantu saat dibutuhkan bantuan terkait pekerjaan (x2.12) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 48 orang atau sekitar 60%. Sedangkan sisanya sebanyak 25 orang atau 31,2% menjawab sangat setuju, dan 7 orang atau 8,8% menjawab tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item rekan kerja membantu saat dibutuhkan bantuan terkait pekerjaan menunjukkan nilai sebesar 3,23 maka rekan kerja membantu saat dibutuhkan bantuan terkait pekerjaan dipersepsikan baik oleh responden.

Item rekan kerja memberikan dukungan pada karyawan lain (x2.13) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 42 orang atau sekitar 52,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 32 orang atau 40% menjawab sangat setuju, 4 orang atau 5% menjawab tidak setuju dan 1 orang atau 1,2 menjawab sangat tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item rekan kerja memberikan dukungan pada karyawan lain menunjukkan nilai sebesar 3,30 maka

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

rekan kerja memberikan dukungan pada karyawan lain dipersepsikan baik oleh responden.

Item karyawan merasa senang dengan rekan kerja yang memiliki motivasi tinggi (x2.14) mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 40 orang atau sekitar 50%. Sedangkan sisanya sebanyak 34 orang atau 42,5% menjawab sangat setuju, 4 orang atau 5% menjawab tidak setuju dan 2 orang atau 2,5 menjawab sangat tidak setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item karyawan merasa senang dengan rekan kerja yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan nilai sebesar 3,26 maka karyawan merasa senang dengan rekan kerja yang memiliki motivasi tinggi dipersepsikan baik oleh responden.

Berdasarkan penilaian responden diatas menunjukkan bahwa item yang dipersepsikan paling tinggi pada variabel kepuasan kerja adalah tugas yang diberikan sesuai kemampuan karyawan dengan nilai rata-rata 3,40, artinya kemampuan karyawan atas pekerjaannya di tempat kerja sudah baik. Sedangkan item yang dipersepsikan paling rendah adalah karyawan puas dengan posisi jabatan saat ini dengan nilai rata-rata 3,13 sehingga secara keseluruhan masih dipersepsikan baik oleh responden meskipun terdapat beberapa responden yang tidak setuju.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.3.3 *Turnover Intention* (Y)

Turnover intention dalam penelitian ini terbentuk oleh 10 pertanyaan yaitu: kejenuhan dalam bekerja (Y1), beban kerja berlebih (Y2), beban pekerjaan menyita waktu (Y3), beban pekerjaan diluar ketrampilan karyawan (Y4), nilai yang dianut perusahaan tidak sesuai (Y5), peraturan perusahaan membuat karyawan tidak berkembang (Y6), kebijakan perusahaan mendorong karyawan ingin keluar (Y7), karyawan tidak cocok dengan rekan kerja (Y8), gaji antar karyawan tidak sama (Y9), karyawan memiliki konflik dengan rekan kerja (Y10). Secara keseluruhan persepsi responden pada *turnover intention* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel *Turnover Intention* (Y)

Indikator	Jawaban Responden								Rata Rata Skor
	STS		TS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	23	28,8	43	53,8	11	13,8	3	3,8	1,93
Y2	17	21,2	44	55,0	16	20,0	3	3,8	2,63
Y3	24	30,0	43	53,8	9	11,2	4	5,0	1,91
Y4	18	22,5	38	47,5	21	26,2	3	3,8	2,11
Y5	26	32,5	34	42,5	13	16,2	7	8,8	2,01
Y6	26	32,5	38	47,5	7	8,8	9	11,2	1,99
Y7	17	21,2	47	58,8	11	13,6	5	6,2	2,05
Y8	15	18,8	48	60,0	12	15,0	5	6,2	2,09
Y9	16	20,0	46	57,5	14	17,5	4	5,0	2,08
Y10	23	28,8	39	48,8	14	17,5	4	5,0	1,99
Variabel *Turnover Intention*									2,02

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dari 80 sampel penelitian menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden pada variabel *turnover intention* adalah 2,02 sehingga menunjukkan bahwa karyawan PT WIKA memiliki *turnover intention* yang baik

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

atau dengan kata lain tidak terlalu memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.

Item kejenuhan dalam bekerja (Y1) mayoritas responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 43 orang atau sekitar 53,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 23 orang atau 28,8% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 11 orang atau 13,8% menjawab setuju dan sisanya sebanyak 3 orang atau 3,8% menjawab sangat setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item kejenuhan dalam bekerja menunjukkan nilai 1,93 maka kejenuhan dalam bekerja dipersepsikan tidak baik oleh responden atau dengan kata lain responden tidak terlalu merasakan kejenuhan dalam perkerjaan.

Item beban kerja berlebih (Y2) mayoritas responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 44 orang atau sekitar 55%. Sedangkan sisanya sebanyak 17 orang atau 21,2% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 16 orang atau 20% menjawab setuju dan sisanya sebanyak 3 orang atau 3,8% menjawab sangat setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item beban kerja berlebih menunjukkan nilai 2,63 maka beban kerja berlebih dipersepsikan tidak baik oleh responden atau dengan kata lain responden tidak terlalu merasakan beban kerja berlebih.

Item beban pekerjaan menyita waktu (Y3) mayoritas responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 43 orang atau sekitar 53,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 24 orang atau 30% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 9 orang atau 11,2% menjawab setuju dan sisanya sebanyak 4 orang atau 5% menjawab sangat setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

beban kerja berlebih menunjukkan nilai 1,91 maka beban pekerjaan menyita waktu dipersepsikan tidak baik oleh responden atau dengan kata lain responden tidak merasakan beban pekerjaan yang mereka jalani saat ini terlalu menyita waktu.

Item beban pekerjaan diluar ketrampilan karyawan (Y4) mayoritas responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 43 orang atau sekitar 53,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 24 orang atau 30% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 9 orang atau 11,2% menjawab setuju dan sisanya sebanyak 4 orang atau 5% menjawab sangat setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item beban pekerjaan diluar ketrampilan karyawan menunjukkan nilai 2,11 maka beban pekerjaan diluar ketrampilan karyawan dipersepsikan tidak baik oleh responden atau dengan kata lain responden tidak merasakan beban pekerjaan yang mereka jalani saat ini tidak sesuai dengan ketrampilan yang mereka miliki.

Item nilai yang dianut perusahaan tidak sesuai (Y5) mayoritas responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 34 orang atau sekitar 42,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 26 orang atau 32,5% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 13 orang atau 16,2% menjawab setuju dan sisanya sebanyak 7 orang atau 8,8% menjawab sangat setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item nilai yang dianut perusahaan tidak sesuai dengan nilai yang dianut karyawan menunjukkan nilai 2,01 maka nilai yang dianut perusahaan tidak sesuai dengan nilai yang dianut karyawan dipersepsikan tidak baik oleh responden atau dengan kata lain responden merasakan nilai yang dianut perusahaan sudah sesuai dengan nilai yang dianut karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Item peraturan perusahaan membuat karyawan tidak berkembang (Y6) mayoritas responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 38 orang atau sekitar 47,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 26 orang atau 32,5% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 7 orang atau 8,8% menjawab setuju dan sebanyak 9 orang atau 11,2% menjawab sangat setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item peraturan perusahaan membuat karyawan tidak berkembang menunjukkan nilai 1,99 maka peraturan perusahaan membuat karyawan tidak berkembang dipersepsikan tidak baik oleh responden atau dengan kata lain responden merasakan bahwa peraturan perusahaan membuat karyawan mampu berkembang.

Item kebijakan perusahaan mendorong karyawan ingin keluar (Y7) mayoritas responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 47 orang atau sekitar 58,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 17 orang atau 21,2% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 11 orang atau 13,6% menjawab setuju dan sebanyak 5 orang atau 6,2% menjawab sangat setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item kebijakan perusahaan mendorong karyawan ingin keluar menunjukkan nilai 2,05 maka kebijakan perusahaan mendorong karyawan ingin keluar dipersepsikan tidak baik oleh responden atau dengan kata lain responden merasakan bahwa kebijakan perusahaan tidak membuat para karyawannya ingin keluar.

Item karyawan tidak cocok dengan rekan kerja (Y8) mayoritas responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 48 orang atau sekitar 60%. Sedangkan sisanya sebanyak 15 orang atau 18,8% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 12

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

orang atau 15% menjawab setuju dan sebanyak 5 orang atau 6,2% menjawab sangat setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item karyawan tidak cocok dengan rekan kerja menunjukkan nilai 2,09 maka karyawan tidak cocok dengan rekan kerja dipersepsikan tidak baik oleh responden atau dengan kata lain responden merasakan bahwa karyawan cocok dengan rekan kerja.

Item gaji antar karyawan tidak sama (Y9) mayoritas responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 46 orang atau sekitar 57,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 16 orang atau 20% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 14 orang atau 17,5% menjawab setuju dan sebanyak 4 orang atau 5% menjawab sangat setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item gaji antar karyawan tidak sama menunjukkan nilai 2,08 maka gaji antar karyawan tidak sama dipersepsikan tidak baik oleh responden atau dengan kata lain responden merasakan bahwa gaji antar karyawan sudah sama.

Item karyawan memiliki konflik dengan rekan kerja (Y10) mayoritas responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 39 orang atau sekitar 48,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 23 orang atau 28,8% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 14 orang atau 17,5% menjawab setuju dan sebanyak 4 orang atau 5% menjawab sangat setuju. Jika ditinjau dari rata-rata skor responden pada item karyawan memiliki konflik dengan rekan kerja menunjukkan nilai 1,99 maka karyawan memiliki konflik dengan rekan kerja dipersepsikan tidak baik oleh responden atau dengan kata lain karyawan tidak memiliki konflik dengan rekan kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan penilaian responden diatas menunjukkan bahwa item yang dipersepsikan paling tinggi pada variabel *turnover intention* adalah beban kerja berlebih dengan nilai rata-rata 2,63, artinya beban kerja karyawan berlebih dirasakan kurang baik. Sedangkan item yang dipersepsikan paling rendah adalah beban pekerjaan menyita waktu dengan nilai rata-rata 1,91 sehingga secara keseluruhan masih dipersepsikan kurang baik oleh responden. Artinya kecenderungan untuk keluar dari perusahaan tidak terlalu ada.

4.1.4 Uji Instrumen Penelitian

4.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Uji validitas instrument dilakukan dengan menghitung korelasi antar nilai/skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Jika nilai signifikansi korelasi kurang dari 0,05 dengan nilai *pearson correlation* atau r-hitung lebih dari r-tabel yang dalam penelitian ini adalah 0,21 maka instrumen pertanyaan dinyatakan valid. Berikut merupakan hasil uji validitas tersaji pada tabel 4.5

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.5
Uji Validitas

Variabel	Item	*Pearson Corelation (r-hitung)*	*r-tabel*	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	$X_{1.1}$	0,641	0,21	0,000	Valid
	$X_{1.2}$	0,461		0,000	Valid
	$X_{1.3}$	0,298		0,007	Valid
	$X_{1.4}$	0,546		0,000	Valid
	$X_{1.5}$	0,400		0,000	Valid
	$X_{1.6}$	0,561		0,000	Valid
	$X_{1.7}$	0,339		0,002	Valid
	$X_{1.8}$	0,327		0,003	Valid
	$X_{1.9}$	0,254		0,023	Valid
	$X_{1.10}$	0,549		0,000	Valid
	$X_{1.11}$	0,534		0,000	Valid
	$X_{1.12}$	0,384		0,000	Valid
	$X_{1.13}$	0,632		0,000	Valid
	$X_{1.14}$	0,710		0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	$X_{2.1}$	0,267		0,016	Valid
	$X_{2.2}$	0,310		0,005	Valid
	$X_{2.3}$	0,246		0,028	Valid
	$X_{2.4}$	0,240		0,032	Valid
	$X_{2.5}$	0,421		0,000	Valid
	$X_{2.6}$	0,310		0,005	Valid
	$X_{2.7}$	0,268		0,016	Valid
	$X_{2.8}$	0,291		0,009	Valid
	$X_{2.9}$	0,287		0,010	Valid
	$X_{2.10}$	0,369		0,001	Valid
	$X_{2.11}$	0,223		0,047	Valid
	$X_{2.12}$	0,444		0,000	Valid
	$X_{2.13}$	0,369		0,001	Valid
	$X_{2.14}$	0,258		0,021	Valid
Turnover Intention (Y)	Y_1	0,324		0,003	Valid
	Y_2	0,331		0,003	Valid
	Y_3	0,553		0,000	Valid
	Y_4	0,318		0,004	Valid
	Y_5	0,507		0,000	Valid
	Y_6	0,553		0,000	Valid
	Y_7	0,359		0,001	Valid
	Y_8	0,482		0,000	Valid
	Y_9	0,444		0,000	Valid
	Y_{10}	0,314		0,005	Valid

Sumber: Data Diolah, 2019

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dari hasil uji validitas yang ada pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh instrument pertanyaan pada variabel budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan turnover intention (Y) memiliki nilai signifikansi korelasi kurang dari 0,05 dan juga memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,21 sehingga instrument pertanyaan yang digunakan pada penelitian dikatakan valid dan layak untuk seluruh responden yang telah ditargetkan.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrument yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat niai *Cronbach'c Alpha*. Jika *cronbach's alpha* (α) pada masing-masing variabel penelitian > 0,6 maka variabel tersebut dikatakan *reliabel*. Berikut hasil uji reliabilitas tersaji pada tabel 4.6

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,831	*Reliabel*
Kepuasan Kerja (X2)	0,854	*Reliabel*
Turnover Intention (Y)	0,837	*Reliabel*

Sumber: Data Diolah, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yang terdiri dari yaitu budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan Turnover intention (Y) memiliki koefisien korelasi *Cronbach's alpha* >0,60 yang berarti semua variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan *reliabel.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

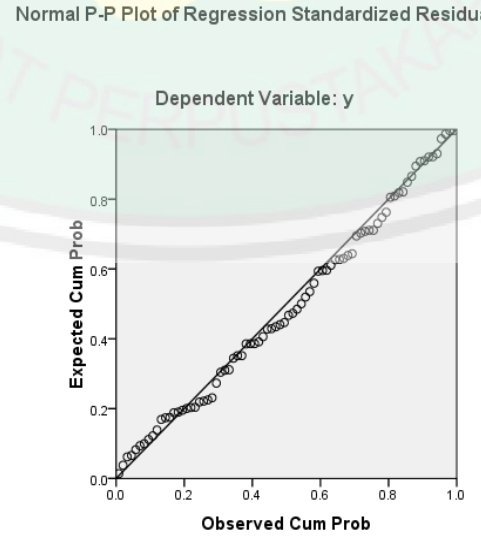
4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah terpenuhi atau tidaknya syarat yang akan diperlukan untuk suatu data agar dapat dianalisis lebih lanjut. Dalam penelitian ini uji asumsi yang digunakan adalah uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heterokedastisitas.

4.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi yang diteliti distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov Smirnov > 0, 05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut hasil uji normalitas disajikan pada tabel 4.7

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-P Plot



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.530
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.941

Sumber: Output SPSS, 2019

Dari hasil uji normalitas dengan kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0,941 lebih besar dari alpha 0,05 sehingga model tersebut dikatakan normal. Selain itu dari hasil uji normalitas dengan P-P Plot dapat diketahui bahwa titik sebaran berada di sekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

4.1.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Untuk mendeteksi multikolinieritas diantaranya menggunakan *Variance Infaltion Factor*. Apabila nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) adalah lebih besar dari 10, maka ada korelasi yang tinggi diantara variabel independen atau dengan kata lain terjadi multikolinieritas. Data yang baik adalah yang tidak mengandung multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0.739	1.353
Kepuasan Kerja	0.739	1.353

Sumber: Output SPSS, 2019

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dari hasil uji mulikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen karena nilai VIF pada kedua variabel independen mempunyai nilai kurang dari 10 dengan nilai *tolerance* kurang dari 1 maka data tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

4.1.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi keselarasan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Heterokedastisias dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien korelasi Rank Sperman, yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel independen. Jika terjadi signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka persamaan regresi mengandung heterokedastisitas, sebaliknya jika > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas atau disebut homokedastisitas. Data yang baik adalah yang tidak heterokedastisitas (homoskedastisitas). Berikut hasil uji heterokedastisitas tersaji pada tabel 4.9

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Variabel	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi	0,427	Homokedastisitas/ Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Kepuasan Kerja	0,609	Homokedastisitas/ Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2019

Dari hasil uji heterokedastisitas melalui uji koefisien korelasi *rank spearman* menunjukkan bahwa variabel independen terdiri dari budaya organisasi an kepuasan kerja yang diuji tidak mengalami heterokedastisitas. Sehingga hal

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tersebut mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak akan menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar.

4.1.5.4 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui model yang akan dibuktikan apakah modelnya linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan menggunakan *curve estimation* yaitu jika nilai sig < 0,05 maka variabel independen memiliki hubungan linier terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Uji Linieritas
Model Summary and Parameter Estimates

	F	Sig.
Budaya Organisasi	41.163	0.000
Kepuasan Kerja	69.245	0.000

Sumber: Data Diolah, 2019

Dari hasil uji linieritas diatas menunjukkan nilai signifikansi dari variabel independen yakni budaya organisasi dan kepuasan kerja sebesar 0,000 sehingga keseluruhan variabel independen tersebut memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen maka asumsi linieritas terpenuhi.

4.1.6 Regresi Linier Berganda

Regresi berganda (*multiple regretion)* adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari suatu variabel bebas (independen) untuk

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mengadakan prediksi terhadap variabel terikat (dependen). Berikut adalah model regresi yang terbentuk pada penelitian.

Tabel 4.11
Koefisien Regresi

	Unstandardized Coefficients Beta
Constant	6.104
Budaya Organisasi -> *Turnover Intention*	-.362
Kepuasan Kerja -> *Turnover Intention*	-.895

Sumber: Data Diolah, 2019

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \ldots\ldots\ldots\ldots b_n X_n$$

$$Y = 6.104 + (-0{,}362)\ X1 + (-0{,}895)\ X2$$

$$Y = 6.104 - 0{,}362\ X1 - 0{,}895\ X2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat menginformasikan hal-hal berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,104 artinya jika variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak ada atau dengan kata lain dianggap 0 (nol) maka *turnover intention* karyawan PT WIKA sebesar 6,104.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar -0,362 artinya jika budaya organisasi ditingkatkan sebesar 1 skala jawaban responden maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan PT WIKA sebesar 0,362 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.
3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar -0,895 artinya jika kepuasan kerja meningkat sebesar 1 skala jawaban responden maka akan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menurunkan *turnover intention* karyawan PT WIKA sebesar 0,895 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

Selanjutnya untuk menentukan besarnya kebaikan model regresi dalam memprediksi variabel dependen dilakukan dengan uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Semakin tinggi nilai R^2 akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi disajikan pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja -> *Turnover Intention*	0.547	0.535

Sumber: Data Diolah, 2019

. Dari hasil uji R-square atau koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 0,547, hal ini berarti variabel dependen yaitu *turnover intention* mampu dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja selaku variabel sebesar 0,547 atau 54,7% dan sisanya yakni 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian.

Selanjutnya untuk menentukan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dapat dilakukan dengan uji t atau uji parsial dan uji secara bersama-sama dilakukan dengan uji F atau uji simulan. Berikut hasil uji yang dilakukan:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilaksanakan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung > t tabel maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan nilai probalilitas kurang dari 0,05, sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji secara parsial disajikan pada tabel 4.13

Tabel 4.13
Uji Parsial

	T	Sig.	**Keterangan**
Budaya Organisasi -> *Turnover Intention*	-3.601	.001	Signifikan
Kepuasan Kerja -> *Turnover Intention*	-5.845	.000	Signifikan

Sumber: Output SPSS, 2019

a. Berdasarkan hasil uji pengaruh secara parsial budaya organisasi (X1) terhadap *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar -3,601 lebih dari t tabel 1,98 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka Hipotesis diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan menentukan tingkat *turnover intention* pada PT Wika Gedung.

b. Berdasarkan hasil uji pengaruh secara parsial kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar -5,845 lebih dari t tabel 1,98 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka hipotesis diterima.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan menentukan tingkat *turnover intention* pada PT Wika Gedung.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependent. Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan terhadap variabel *turnover intention* PT. WIKA Gedung. Jika F hitung > F tabel atau nilai Sig. < 0,05 maka, hipotesis diterima, sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji simultan pada penelitian disajikan pada tabel 4.14

Tabel 4.14
Uji Simultan

	F	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja -> *Turnover Intention*	46.415	.000[a]	Signifikan

Sumber: Output SPSS, 2019

Dari hasil uji simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan terhadap variabel *turnover intention* PT. Wika Gedung. Besarnya nilai F hitung sebesar 46,615 > F tabel 2,28, dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yakni sebesar 0,000 maka hipotesis diterima. Sehingga terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* PT. WIKA Gedung.

3. Uji Dominan

Uji variabel dominan dapat dilakukan dengan mengetahui kontribusi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Kontribusi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

masing-masing variabel dapat diketahui dari koefisen determinasi regresi sederhana variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji dominan disajikan pada tabel 4.15

Tabel 4.15
Uji Dominan

Variabel	R	R Square	Kontribusi (%)
Budaya Organisasi -> *Turnover Intention*	0.588	0.345	34,5%
Kepuasan Kerja -> *Turnover Intention*	0.686	0.470	47%

Sumber: Data Diolah, 2019

Dari hasil uji dominan diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* pada PT Wika Gedung dengan nilai kontribusi sebesar 47%. Maka hipotesis diterima bahwa variabel paling dominan adalah kepuasan kerja.

4.2 Pembahasan

Pembahasan penelitian ini menjelaskan mengenai kemampuan budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam mengukur *turnover intention* karyawan PT Wika Gedung Jakarta.

4.2.1 Pengaruh Secara Simultan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT Wika Gedung

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wika Gedung. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 46,615 > F tabel 2,28, dengan nilai signifikansi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sebesar 0,000. Kontribusi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 0,547 atau 54,7% maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sehingga terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* PT. Wika Gedung.

Turnover menurut Mobley (1982) *dalam* Triton (2009) merupakan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaanya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Hal ini dilakukan sebagai bentuk identifikasi karena akan lebih potentsial dapat lebih dikembangkan dikemudian hari dengan produktivitas yang lebih tinggi. Karena itu pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting agar karyawan merasa pekerjaan saat ini sudah mampu memenuhi kebuuhan dan harapan mereka pada suatu pekerjaan.

Individu mengevaluasi apakah pekerjaan dapat memberikan konsekuensi negatif atau positif bagi dirinya. Apabila hasil evaluasi tersebut terdapat hasil negative, maka individu akan memunculkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang mengarah pada perilaku mencari alternatif pekerjaan lain. Saat individu mencari alternatif pekerjaan, ia juga akan melakukan evaluasi terhadap segala alternatif yang tersedia. Apabila alternatif pekerjaan yang tersedia sesuai dengan keinginannya, maka akan memunculkan keinginginan dari diri individu untuk meninggalkan pekerjaannya saat itu.

Menurut Mobley (1982) *dalam* Triton (2009: 47) ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk pindah kerja, faktor tersebut

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

diantaranya adalah faktor lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja satu profesi, dan kualitas. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya di tempat kerja dan penilaian atas kepuasan kerja yang karyawan peroleh memiliki peranan penting yang turut menentukan tingkat *turnover* karyawan.

Kepuasan kerja dan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan memiliki hubungan yang kuat dan konsisten (Mobley, 1977). Pada penelitian lebih lanjut, Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978) menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja memiliki korelasi yang kuat dengan pemikiran untuk keluar (*thought of quiting).* Individu cenderung akan membandingkan alternatif-alternatif yang ditemukan dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang. Jika alternatif pekerjaan yang tersedia dirasa lebih baik oleh individu, maka individu akan cenderung berkeinginan meninggalkan pekerjaanya. Adanya *intention* meninggalkan pekerjaan memiliki korelasi dengan perlaku *turnover*. Jika ia mendapatkan hasil evaluasi dari pekerjaanya tidak baik dan merugikan karyawan tersebut dan alternatif dari pekerjaannya ini sesuai dengan harapannya maka ia akan keluar dari pekerjaan saat ini. Kecenderungan lain yang mungkin terjadi jika alternatif pekerjaan lain sesuai dan menguntukan jika ia keluar dari pekerjaanya ia akan keluar dari pekerjaan tersebut walaupun hasil evaluasi dari pekerjaannya tidak buruk.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.2.2 Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT WIKA Gedung

a. Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* PT Wika Gedung

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wika Gedung. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar -0,362 dengan nilai t-hitung sebesar -3,601 > t-tabel 1,98 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Maka hipotesis diterima, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Semakin meningkatnya budaya organisasi maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan PT. Wika Gedung.

Sani (2010: 77) budaya organisasi adalah perpaduan dari karaktristik-karaktristik organisasi yang terintegrasi secara konseptual. Karaktristik organisasi dijabarkan dalam keperibadian organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi dan tingkah laku dari anggota dalam suatu perusahaan. Budaya yang terbentuk inilah yang turut menentukan kemampuan karyawannya untuk berani menyampaikan gagasan yang mereka miliki, yang pada akhirnya akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari suatu organisasi. Budaya organiasi dapat digunakan sebagai suatu tempat tumbuhnya komitmen bersama serta kendali yang membentuk perilaku para karyawan. Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang berbeda dan mempengaruhi semua aspek organisasi.

Reichers dan Scheneider (1988) *dalam* Sobirin (2007) berpendapat bahwa budaya organisasi mengacu pada persepsi bersama dari kebijakan praktek dan prosedur organisasi secara informal dan formal. Jadi dapat dikatakan bahwa

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

budaya organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut. Semakin baik keadaan yang dirasakan para karyawannya maka akan semakin mengurangi tingkat *turnover*. Sesuai pendapat Robbins (2003) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perilaku karyawan dan dapat secara langsung mungurangi tingkat *turnover*. Sehingga semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin mengurangi *turnover intention.*

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai keyakinan yang dipegang oleh sebuah perusahaan dari sejak perusahaan tersebut terbentuk, tumbuh, dan berkembang. Apa yang dirasakan, dialami oleh semua perusahaan dari mulai mereka memulai bisnisnya hingga kesuksesan bahkan tidak terkecuali kegagalan yang pernah dialami, membangun sebuah budaya dalam perusahaan. Sebuah perusahaan akan menemukan bahwa dari sekian tahun berjalannya bisnis banyak hal yang kemudian dapat dijadikan nilai-nilai norma yang dapat dipegang teguh oleh perusahaan untuk meraih sukses dala jangka panjang.

Budaya organisasi yang kuat adalah nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan yang sangat dipegang teguh dan tertanam pada semua karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka akan semakin kuat budaya organisasi tersebut. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

komitmen terhadap perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Widayati dan Yunia (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik menurunkan tingkat turnover karyawan. Budaya organisasi yang baik mampu menekan keinginan karyawan unuk pindah atau berhenti dari perusahaan dan tempat kerja saat ini. Budaya yang baik akan membentuk keinginan para karyawannya untuk berani menyampaikan ide dan gagasan terhadap perkembangan perusahaan. yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat berhentinya karyawan dari suatu perusahaan. Firman Allah dalam QS Al-Hujurat ayat 3

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ

أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ ﴿يَاأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُم مِّن ذَكَرٍ وَأُنثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ

لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِندَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴾

Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal. (QS.Al-Hujurat:13)

Paparan ayat ini menjelaskan bahwa Allah menciptakan manusia dari seorang laki-laki (Adam) dan seorang perempuan (Hawa) dan menjadikannya berbangsa-bangsa, bersuku-suku, dan berbeda-beda warna kulit bukan untuk saling mencemoohkan, tetapi supaya saling mengenal dan menolong. Allah tidak menyukai orang-orang yang memperlihatkan kesombongan dengan keturunan,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kepangkatan, atau kekayaannya karena yang paling mulia di antara manusia pada sisi Allah hanyalah orang yang paling bertakwa kepada-Nya.Kebiasaan manusia memandang kemuliaan itu selalu ada sangkut-pautnya dengan kebangsaan dan kekayaan. Padahal menurut pandangan Allah, orang yang paling mulia itu adalah orang yang paling takwa kepada-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Penerima tobat lagi Maha Mengetahui tentang apa yang tersembunyi dalam jiwa dan pikiran manusia. Pada akhir ayat, Allah menyatakan bahwa Dia Maha Mengetahui tentang segala yang tersembunyi di dalam hati manusia dan mengetahui segala perbuatan mereka.

b. Pengaruh Secara Parsial Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT WIKA Gedung

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wika Gedung. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar -0,895 dengan nilai t-hitung sebesar -5,845 > t-tabel 1,98 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka hipotesis diterima, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan PT. Wika Gedung.

Sesuai pernyataan Robbins (2001) bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *turnover intention*, sehingga kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan *turnover intention* suatu perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan yang ada, pada akhirnya akan terwujudkan terjadinya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

turnover karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Hal yang sama dikemukakan oleh Tett dan Meyer (1993) bahwa kepuasan kerja berperan dalam menentukan *turnover intention* perusahaan. Karyawan yang sudah merasa puas dengan pekerjaannya saat ini cenderung memilih tetap bertahan pada pekerjaan, begitupula karyawan yang belum merasa puas akan pekerjaannya saat ini akan memilih untuk mencari beberapa alternative termasuk dengan mencari kepuasan di tempat kerja lain. Sehingga kepuasan kerja berbanding terbalik dengan tingkat *turnover intention* karyawan di tempat kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya sesuatu yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Maka kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggabarkan seseorang atas perasaaanya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan menjadi terfokus pada usaha untuk mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja karyawan memberikan sejumlah konsekuensi ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan juga konsekuensi ketika karyawan tidak puas dari pekerjaan mereka. Ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan dapat ditunjukkan dalam beberapa perilaku seperti:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Keluar (*exit*) adalah perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri;
2. Aspirasi (*voice*) adalah perilaku yang ditujukan dengan secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja;
3. Kesetiaan (*loyalty*) yaitu secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi dan manajemennya untuk melakukan perbaikan atau hal-hal yang seharusnya dilakukan;
4. Pengabdian (*neglect*) yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yaqin (2013) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tingginya kepuasan kerja yang dialami karyawan maka akan semakin menurunkan tingkat keinginan karyawn untuk pindah dari perusahaannya saat ini. Selain itu, penelitian Suhanto (2009) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan negatif terhadap *turnover intention.* Semakin puas karyawan pada pekerjaannya saat ini akan mengurangi keinginan karyawan tersebut untuk pindah.

Menurut islam dalam menjalani pekerjaan kita sehari-hari hendaknya kita selalu mensinergikan rasa ikhlas, sabar dan syukur agar dalam bekerja kita bisa memaksimalkan potensi yang ada di diri kita tanpa selalu melihat adanya materi,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dan lain-lain.Rasa bersyukur yang telah ada hendaknya selalu ditumbuhkan dengan selalu melihat kepada golongan bawah, sebagaimana hadits Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata: “Rasulullah Saw pernah bersabda, "Lihatlah orang yang dibawahmu,jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima." (HRBukhari-Muslim).

4.2.3 Pengaruh Variabel Dominan Pada *Turnover Intention* PT WIKA Gedung

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel paling dominan terhadap *turnover intention* adalah kepuasan kerja ada *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja adalah variabel yang mendominasi dalam pembentukan *turnover intention* jika dibandingkan budaya organisasi. Hasil ini juga tidak dapat dipisahkan dari nilai koefisien beta dan hasil uji secara parsial serta persepsi jawaban responden yang mana kepuasan memiliki pengaruh paling besar terhadap keputusan karyawan untuk berhenti atau tidak dari suatu perusahaan. responden sangat yakin terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan akan mampu menjaganya dari kemungkinan untuk pindah atau berhenti dari PT Wika Gedung.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk di dalamnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Minto waluyo, 2009: 180). Keadaan psikis setiap individu yang merasa puas dan menyenangkan atas tercapainya kebutuhan dasar dalam bekerja akan mendorong seseorang untuk tidak berhenti atau pindah dari perusahaan dimana ia

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

merasa puas atas kerja yang dilakukannya. Sesuai pendapat Robbins dan Judge (2009) bahwa kepuasan berhubungan secara negatif dengan pergantian (*turnover*),

Hal yang sama dikemukakan oleh Wijono (2010: 97) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tingkat emosi positif dan menyenangkan individu. Kepuasan kerja merupakan hasil dari emosi positif yang berasal dari dalam diri individu melalui pengalaman positif. Pengalaman yang positif akan memberikan pandangan yang baik pada perusahaan dimana karyawan mendapatkan pengalaman positif tersebut. Karyawan cenderung merasa nyaman dan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal ini sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja akan memberikan evaluasi seseorang atas perasaaanya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja dan memutuskan untuk tetap bertahan atau lebih memilih pindah dari perusahaan tersebut.

Firman Allah dalam QS. Ibrahim ayat 7 bahwa sebagai seorang hamba Allah, manusia diperintahkan untuk selalu bersyukur dan menerima keadaan yang ada.

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِيلَشَدِيدٌ

Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan;"Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah(nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih". (QS.Ibrahim:7)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ayat diatas mengingatkan agar hamba Allah untuk senantiasa bersyukur atas segala nikmat yang telah dilimpahkan-Nya. Bila mereka melaksanakannya, maka nikmat itu akan ditambah lagi oleh-Nya. Sebaliknya, Allah juga mengingatkan kepada mereka yang mengingkari nikmat-Nya, dan tidak mau bersyukur bahwa Dia akan menimpakan azab-Nya yang sangat pedih kepada mereka. Mensyukuri rahmat Allah bisa dilakukan dengan berbagai cara. Pertama, dengan ucapan yang setulus hati; kedua, diiringi dengan perbuatan, yaitu menggunakan rahmat tersebut untuk tujuan yang diridai-Nya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*, maka sesuai hipotesis pertama yang diduga terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat diterima, dengan demikian budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama turut menentukan tingkat *turnover* para karyawan PT Wika Gedung. Semakin baiknya budaya organisasi dan kepuasan kerja maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk pindah dari PT Wika Gedung.
2. Dari hasil uji analisis budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan budaya organisai dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*, sehingga budaya organisasi dan kepuasan kerja yang secara parsial meningkat akan menurunkan tingkat *turnover* para karyawan PT Wika Gedung.
3. Dari hasil uji analisis variabel kepuasan kerja merupakan variabel dominan yang mempengaruhi tingkat turnover karyawan PT Wika Gedung. Karyawan PT Wika Gedung yang memiliki kepuasan kerja tinggi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

akan cenderung tidak ingin untuk pindah karena sudah merasa nyaman dan memiliki komitmen yang tinggi pada PT Wika Gedung.

5.2 Saran

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka saran peneliti adalah :

1. Bagi perusahaan diharapkan mendorong terciptanya budaya organiasasi dan kepuasan kerja sehingga mampu menciptakan komitmen karyaawan yang pada akhirnya akan mampu menekan tingkat *turnover intention* karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menyempurnakan model penelitian melalui penambahan variabel yang secara teoritis berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu dalam penyusunan pernyataan pada kuesioner perlu memperhatikan penggunaan kata agar tidak menimbulkan ambiguitas.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi V,* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Boles. (2007). *Weaning For Mechanical Ventilator. European Respiratory Journal.*

Carmeli, Abraham. (2005). *The Relationship Between Organizational Culture And Withdrawal Intentions And Behavior.* International Journal of Manpower.

Christiawan & Sampurno. (2003). *Kapita Selekta Industri Konstruksi Nasional,* Edisi pertama, Jakarta: PT. Nawa Management and Engineering Services

Clugston, M. (2000). *Efek Memediasi Komitmen Multidimensi pada kepuasan kerja dan niat meninggalkan*. Vol. 21. *Jurnal of Applied psycology.*

Dharma. (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka pelajar

Falkenburg, K., & Schyns, B. (2007). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Perilaku Penarikan*. Management Research News 30 (10),

Faustino C, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi*, Edisi Pertama, Yogyakarta Handoko, T. Hari, 2001. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.

Fred Luthans. (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: PT. Andi

Harris, G. E, & Cameron J. E. (2005). *Multiple Dimensions Of Organizational Identification And Commitment Aspredictors Of Turnover Intentions And Psychological Well-Being*. Canadian Journal of Behavioural Science.

https://tafsirq.com/14-ibrahim/ayat-7

https://tafsirq.com/49-al-hujurat/ayat-13

Kadiman. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus pada PT. nyonya Meneer Semarang). JURAKSI 1 (1) Januari 2012 ISSN: 2301-9328.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kumar, K., & Gupta. (2008) *Perceived Organizational Justice, Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Co-relational Study Perceived Organizational Justice, Job Statisfaction and Turnover Intentions: A Co-relational Study Introuction Perceived Organizational Justice.*

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). Manajemen SMD Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi lima, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Maulidah, Rifqotul. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention.*

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, penerbit.

Mobley, W.H. (1977). *Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover*. *Jurnal of Applied psycology,*

Mobley, W.H, Stanley, O. H. & Holligsworth, A.T (1978). *An Evaluation Of Precurson Of Hospital Employee Turnover*. *Jurnal of Applied psycology.*

Munandar, Ashar Sunyoto. (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakara: UI-Press.

Rivai, Viethzal, (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo; Jakarta.

Robbins, P. Stephen, (2001). Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

Robbins. P. Stephen, (2002). Prinsip-Prinsip Pelaku Organisasi. Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Robbin, P. Stephen, (2003). *Perilaku Organisasi*. edisi kesepuluh, Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia

Robbins, P. Stephen, (2006). *Perilaku Organisasi*. edisi kesepuluh, Jakarta: PT. Indeks.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior Edition 15.* New Jersey: Pearson Education.

Sani, Achmad. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UM Press.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sani, Achmad. S. & Maharani, Vivin. (2013). *Metelogi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malang: UIN-Maliki Press.

Sari, N. Ratna. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention.*

Santosa, Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Axcel & SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.

Shore, Lynn McFarlane & Harry J Martin. (1989). *Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions. Human Relations, Vol. 42, No. 7, 1989, pp. 625-638*

Siswanto, & Sucipto, Agus. (2008). *Teori dan Perilaku Organisasi. Cetakan* I, UIN-Malang Press.

Sugiyono, 1994. Metodologi Penelitian Administrasi. Edisi Ketiga, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2004). Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.

Suhanto, Edi. (2009). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Suharyadi, & Purwanto, S. K. (2004). *Statistika Dasar*. Jakarta: Salemba Empat.

Sobirin, Achmad. (2007). *Budaya Organisasi: pengertian, makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIMYKPN.

Smirnova, Anna., & Gusti, Ayu. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention* (Studi Kasus pada Hotel Bintang Lima Di Nusa Dua). ISSN: 2337-3046.

Noviani, Annisa, R., (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru). Jom Fekon, Vol. 4 No. 1

Staw, B.M. (1994). "*Employee positive emotion and favorable outcome at the workplace", Organization Science,* Vol. 5 No. 1, February, pp. 51-71.

Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UB Press.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Puspitawati, N. M. D. (2013). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya terhadap Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur. Tesis Program Magister Manajemen. Universitas Udayana. Denpasar, Indonesia.

Tett, R.T and Meyer J.P., (1993). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover intention and Turnover*. Personnel Psychology.

Triton PB. Cetakan I, (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Oryza. Yogyakarta: penerbit.

Waluyu, Minto. (2009). Psikologi Teknik Industri. Yogyakarta: Graha Ilmu

Widiyati, Catur., Yunia, Yolanda. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, XX (3).

Wijono, Sutarto. (2010). Prikologi Industri dan Organisasi. Kencana: Jakarta

Winardi. (2003). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

www.ekrut.com/ump2019

www.wikagedung.co.id

Yaqin, Muhammad Ainul. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan KJPP Toha, Okk, Heru dan Rekan Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (2).

Yuki Gary. ((2009). Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Ke-5. Jakarta: PT Indeks

Yunanto, KT. (2012). Pemimpinan, Budaya Organisasi, dan Perilaku Etis. *Prosiding Seminar Nasional*. Kudus: Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir sebagai mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, maka saya bermaksud melakukan penelitian untuk penulisan skripsi berjudul budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memberikan kuesioner dan mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/i untuk mengisi kuesioner terlampir.

Kuesioner ini didesain sedemikian rupa sehingga akan memudahkan pengisian dan untuk mengisinya hanya dibutuhkan waktu kurang lebih 10 menit dan kuesioner ini bukan merupakan referensi untuk melakukan penelitian kinerja karyawan. Oleh karena itu, maka perkenankan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisioner ini agar hasil penelitian memiliki kredibilitas yang tinggi.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Sdra/i, saya ucapkan terima kasih.

1. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk pengisian berilah tanda **silang (X)** pada angka yang tersedia

a. Nama :..... (Boleh tidak diisi)

b. Usia :..... Tahun

c. Masa kerja :..... Tahun

d. Jabatan :.....

e. Jenis kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan

f. Pendidikan : 1. SMP/SMA 2. D3 3. S1 4. S2 5. S3

g. Pendapatan : 1. <4jt 2. 4-5jt 3. >5jt

h. Status kepegawaian : 1. Tetap 2. Kontrak

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda **checklist (√)** pada kolom yang tersedia, kemudian pilihsesuai keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang tersedia berupa skala *likert* yaitu antara 1-4, yang mempunyai arti:

1= Sangat Tidak Setuju

2= Tidak Setuju

3= Setuju

4= Sangat Setuju

A. Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
	Komunikasi				
1	Atasan saya memberikan arahan dengan jelas perubahan-perubahan kebijaksanaan yang terjadi				
2	Atasan saya selalu memberikan informasi mengenai peluang-peluang pelatihan				
3	Atasan selalu bersikap adil saat berhadapan dengan bawahannya				
	Pelatihan dan pengembangan				
4	Perusahaan memberikan pelatihan untuk mengembangkan kinerja saya				
5	Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan				
6	Saya merasa keterampilan saya berkembang selama bekerja diperusahaan ini				
	Imbalan				
7	Perusahaan memberikan bonus terhadap kinerja saya				
8	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja saya				
9	Saya merasa senang mendapatkan penghargaan dari perusahaan ini				
10	Bonus yang diberikan perusahaan membuat saya semakin semangat dalam				

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	bekerja				
	Kerjasama tim				
11	Rekan kerja saya selalu mengutamakan kepentingan bersama				
12	Rekan kerja memberikan saya rasa nyaman dalam bekerja				
13	Karyawan selalu bekerja sama dalam mengerjakan tugas perusahaan				
14	Konflik yang terjadi antar rekan kerja selalu diselesaikan dengan musyawarah				

B. Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
	Kondisi kerja				
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini				
2	Saya merasa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya				
3	Saya memiliki kesempatan untuk menjadi seseorang yang diperhitungkan dalam organisasi				
	Gaji				
4	Saya merasa gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini				
5	Saya merasa gaji yang saya peroleh adil dengan gaji rekan kerja saya				
6	Gaji saya saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga				
7	Saya mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji				
	Promosi jabatan				
8	Saya puas dengan jabatan saya diperusahaan saat ini				
9	Saya merasa perusahaan memberikan saya kesempatan naik jabatan				
10	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan				
	Rekan kerja				
11	Saya merasa cocok dengan rekan kerja diperusahaan saya saat ini				
12	Rekan Kerja selalu membantu saat saya				

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	membutuhkan bantuan dalam pekerjaan				
13	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya				
14	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi yang tinggi				

C. Turnover Intention

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
	Beban kerja				
1	Saya sedang memikirkan meninggalkan perusahaan ini karena saya merasa jenuh bekerja disini				
2	Saya ingin keluar dari perusahaan karena beban pekerjaan yang saya terima terlalu berat				
3	Saya ingin keluar dari perusahaan karena beban pekerjaan menyita waktu saya				
4	Saya ingin keluar dari perusahaan karena beban pekerjaan diluar keterampilan saya				
	Peraturan perusahaan				
5	Saya ingin keluar dari perusahaan karena merasa tidak cocok dengan nilai-nilai yang dianut perusahaan				
6	Saya ingin keluar dari perusahaan karena peraturan perusahaan membuat saya tidak dapat berkembang				
7	Kebijakan perusahaan membuat saya ingin keluar dari perusahaan				
	Rekan kerja				
8	Saya ingin keluar dari perusahaan karena tidak cocok dengan rekan kerja di perusahaan				
9	Saya ingin keluar dari perusahaan karena gaji yang saya terima tidak sama dengan rekan satu tim saya				
10	Saya ingin keluar dari perusahaan karena saya memiliki konflik dengan rekan saya				

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Data Penelitian

No	Usia	Masa Kerja	Jabatan	Jenis Kelamin	Pendidikan	Pendapatan	Status Kepegawaian
1	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Laki – laki	S1	> 5 juta	Tetap
2	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Manajer	Laki – laki	S2	> 5 juta	Tetap
3	31-40 tahun	≤ 5 tahun	Staf	Laki – laki	S1	> 5 juta	Kontrak
4	31-40 tahun	≤ 5 tahun	Staf	Perempuan	S1	4 – 5 juta	Kontrak
5	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	S1	4 – 5 juta	Tetap
6	31-40 tahun	≤ 5 tahun	Staf	Laki – laki	S1	4 – 5 juta	Tetap
7	≥ 51 tahun	≥ 16 tahun	Manajer	Laki – laki	S1	> 5 juta	Tetap
8	31-40 tahun	≤ 5 tahun	Staf	Laki – laki	D3	4 – 5 juta	Kontrak
9	≥ 51 tahun	≥ 16 tahun	Manajer	Laki – laki	S2	> 5 juta	Tetap
10	41-50 tahun	≤ 5 tahun	Staf	Laki – laki	S1	> 5 juta	Tetap
11	≥ 51 tahun	≥ 16 tahun	Manajer	Laki – laki	S3	> 5 juta	Tetap
12	31-40 tahun	≤ 5 tahun	Staf	Perempuan	S1	4 – 5 juta	Kontrak
13	21-30 tahun	≤ 5 tahun	**Security**	Laki – laki	D3	< 4 juta	Kontrak
14	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Laki – laki	D3	> 5 juta	Tetap
15	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	D3	4 – 5 juta	Kontrak
16	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	D3	4 – 5 juta	Kontrak
17	21-30 tahun	≤ 5 tahun	Staf	Perempuan	D3	< 4 juta	Kontrak
18	≤ 20 tahun	≤ 5 tahun	Staf	Perempuan	SMA	< 4 juta	Kontrak
19	41-50 tahun	≥ 16 tahun	Manajer	Laki – laki	S2	> 5 juta	Tetap
20	21-30 tahun	≤ 5 tahun	Staf	Perempuan	SMA	< 4 juta	Kontrak
21	21-30 tahun	≤ 5 tahun	**Security**	Laki – laki	SMA	< 4 juta	Kontrak
22	21-30 tahun	≤ 5 tahun	**Security**	Laki – laki	SMA	< 4 juta	Kontrak
23	≤ 20 tahun	≤ 5 tahun	Staf	Perempuan	SMA	< 4 juta	Kontrak
24	21-30 tahun	≤ 5 tahun	Staf	Perempuan	SMA	< 4 juta	Kontrak
25	41-50 tahun	≥ 16 tahun	Manajer	Laki – laki	S1	> 5 juta	Tetap
26	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Laki – laki	S1	4 – 5 juta	Kontrak
27	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	S1	4 – 5 juta	Kontrak
28	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Laki – laki	S1	4 – 5 juta	Kontrak
29	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Laki – laki	S1	4 – 5 juta	Kontrak
30	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Laki – laki	S1	4 – 5 juta	Kontrak
31	41-50 tahun	≥ 16 tahun	Staf	Laki – laki	S1	> 5 juta	Tetap
32	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Laki – laki	D3	4 – 5 juta	Kontrak
33	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	D3	4 – 5 juta	Kontrak
34	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Laki – laki	S1	4 – 5 juta	Kontrak
35	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Perempuan	D3	4 – 5 juta	Kontrak
36	21-30 tahun	≤ 5 tahun	**Security**	Laki – laki	D3	< 4 juta	Kontrak
37	21-30 tahun	≤ 5 tahun	Staf	Laki – laki	S1	4 – 5 juta	Kontrak
38	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	S1	> 5 juta	Kontrak
39	41-50 tahun	≥ 16 tahun	Staf	Laki – laki	S1	> 5 juta	Tetap
40	31-40 tahun	≤ 5 tahun	Staf	Laki – laki	S1	4 – 5 juta	Kontrak
41	21-30 tahun	≤ 5 tahun	Staf	Perempuan	D3	4 – 5 juta	Kontrak
42	21-30 tahun	≥ 16 tahun	Staf	Laki – laki	D3	> 5 juta	Tetap
43	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	D3	4 – 5 juta	Kontrak
44	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Laki – laki	D3	4 – 5 juta	Kontrak
45	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	D3	4 – 5 juta	Kontrak
46	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Laki – laki	S1	4 – 5 juta	Kontrak
47	≥ 51 tahun	≥ 16 tahun	Staf	Laki – laki	S1	> 5 juta	Kontrak

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

48	≥ 51 tahun	≥ 16 tahun	Staf	Perempuan	S1	> 5 juta	Kontrak
49	41-50 tahun	≥ 16 tahun	Staf	Perempuan	S1	> 5 juta	Kontrak
50	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	S1	4 – 5 juta	Kontrak
51	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	S1	4 – 5 juta	Kontrak
52	41-50 tahun	≥ 16 tahun	Staf	Laki – laki	S1	> 5 juta	Tetap
53	41-50 tahun	≥ 16 tahun	Staf	Laki – laki	S1	> 5 juta	Tetap
54	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	D3	4 – 5 juta	Kontrak
55	41-50 tahun	≥ 16 tahun	Staf	Laki – laki	S1	> 5 juta	Tetap
56	41-50 tahun	≥ 16 tahun	Staf	Laki – laki	S1	> 5 juta	Tetap
57	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Laki – laki	S1	4 – 5 juta	Kontrak
58	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Laki – laki	S1	4 – 5 juta	Kontrak
59	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Laki – laki	S1	4 – 5 juta	Tetap
60	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	D3	4 – 5 juta	Kontrak
61	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	S1	4 – 5 juta	Tetap
62	21-30 tahun	11-15 tahun	Staf	Laki – laki	D3	4 – 5 juta	Kontrak
63	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	D3	4 – 5 juta	Kontrak
64	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	D3	4 – 5 juta	Kontrak
65	31-40 tahun	≤ 5 tahun	Staf	Laki – laki	S1	> 5 juta	Kontrak
66	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	D3	4 – 5 juta	Kontrak
67	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Laki – laki	S1	> 5 juta	Tetap
68	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	D3	4 – 5 juta	Kontrak
69	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Laki – laki	S1	4 – 5 juta	Tetap
70	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	D3	4 – 5 juta	Kontrak
71	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Perempuan	S1	4 – 5 juta	Tetap
72	31-40 tahun	11-15 tahun	Manajer	Laki – laki	S2	> 5 juta	Tetap
73	≥ 51 tahun	≥ 16 tahun	Manajer	Laki – laki	S2	> 5 juta	Tetap
74	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Perempuan	D3	4 – 5 juta	Kontrak
75	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Laki – laki	S1	> 5 juta	Tetap
76	21-30 tahun	6 - 10 tahun	Staf	Laki – laki	D3	4 – 5 juta	Kontrak
77	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Laki – laki	S1	> 5 juta	Tetap
78	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Laki – laki	S1	> 5 juta	Tetap
79	21-30 tahun	≤ 5 tahun	Staf	Laki – laki	SMA	< 4 juta	Kontrak
80	31-40 tahun	11-15 tahun	Staf	Laki – laki	S1	> 5 juta	Tetap

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Jawaban Responden

Variabel Budaya Organisasi

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1
1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3,29
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3,14
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2,64
4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3,43
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2,93
6	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2,36
7	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3,14
8	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3,64
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3,79
10	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3,29
11	1	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	1	2,71
12	4	4	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3,21
13	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,71
14	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3,43
15	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3,43
16	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	1	2	3,00
17	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3,57
18	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2,71
19	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3,64
20	3	2	3	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3,21
21	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3,36
22	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3,14
23	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3,21
24	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2,86
25	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,14
26	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3,14
27	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3,14
28	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3,14
29	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3,21
30	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3,50
31	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3,57
32	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2,93
33	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2,57
34	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2,79
35	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3,50
36	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3,07
37	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3,14
38	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3,29
39	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3,43
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,07
41	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3,00
42	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3,00
43	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3,36
44	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3,14
45	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3,36
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,07
47	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3,64

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

48	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2,79
49	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3,14
50	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,07
51	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3,50
52	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3,21
53	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3,21
54	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3,50
55	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,07
56	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,79
57	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3,71
58	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3,29
59	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3,07
60	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2,57
61	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3,14
62	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,07
63	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3,79
64	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3,29
65	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3,21
66	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,07
67	4	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	4	3	4	2,93
68	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3,71
69	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	1	3	2	2,86
70	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3,57
71	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3,29
72	2	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3,21
73	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3,36
74	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	2	3,21
75	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3,43
76	4	2	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3,43
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3,07
78	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3,07
79	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3,64
80	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3,29

Variabel Kepuasan Kerja

No	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2
1	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3,29
2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3,21
3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	3,00
4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3,21
5	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2,86
6	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2,79
7	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3,14
8	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3,29
9	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3,29
10	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3,43
11	3	4	1	1	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	2,93
12	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	1	4	2,93
13	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3,71
14	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3,36

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

15	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3,43
16	4	3	4	4	2	3	4	2	4	2	4	3	3	4	3,29
17	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3,43
18	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3,21
19	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3,36
20	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3,43
21	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3,43
22	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3,21
23	3	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	3	4	3,36
24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2,79
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3,21
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3,29
27	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3,43
28	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3,36
29	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3,43
30	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3,43
31	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3,00
32	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3,36
33	4	2	4	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	4	2,86
34	3	2	3	3	1	3	3	1	2	3	4	3	4	3	2,71
35	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3,29
36	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3,14
37	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3,21
38	3	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3,43
39	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3,43
40	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3,43
41	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3,14
42	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3,21
43	4	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3,43
44	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3,00
45	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3,50
46	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3,36
47	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,29
48	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3,14
49	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3,21
50	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3,43
51	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3,43
52	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3,29
53	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3,36
54	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3,36
55	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3,21
56	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3,50
57	3	3	3	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3,29
58	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3,36
59	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3,43
60	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3,36
61	3	1	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3,14
62	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3,29
63	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3,50
64	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3,57
65	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3,43
66	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3,21
67	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

68	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3,07
69	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3,36
70	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3,36
71	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	3	3	2,93
72	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3,43
73	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3,36
74	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3,43
75	3	4	3	3	1	3	4	1	3	4	3	3	4	4	3,07
76	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3,07
77	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3,00
78	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3,07
79	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3,43
80	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3,29

Variabel Turnover Intention

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y
1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2,30
2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2,40
3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3,10
4	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2,50
5	2	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3,10
6	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3,10
7	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2,60
8	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	2,10
9	2	1	1	3	3	1	3	3	2	2	2,10
10	3	1	2	1	1	2	2	2	3	3	2,00
11	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2,30
12	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2,10
13	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1,60
14	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2,00
15	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1,70
16	1	1	2	1	3	4	3	1	3	3	2,20
17	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1,70
18	2	2	4	1	1	3	2	2	3	3	2,30
19	1	3	2	3	2	1	1	2	2	1	1,80
20	2	3	2	1	2	1	1	3	3	2	2,00
21	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1,70
22	2	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2,30
23	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2,00
24	1	2	2	2	2	4	4	4	2	1	2,40
25	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2,10
26	3	3	2	3	1	2	1	1	3	2	2,10
27	2	2	2	2	1	2	2	3	1	4	2,10
28	1	2	2	2	2	4	3	1	3	2	2,20
29	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1,70
30	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1,70
31	3	2	4	3	1	1	2	2	2	2	2,20
32	3	2	1	4	1	1	1	2	2	3	2,00
33	2	2	1	3	2	2	2	4	4	3	2,50
34	3	3	2	2	2	3	2	4	4	2	2,70

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

35	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1,70
36	2	3	2	1	4	1	2	2	2	1	2,00
37	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2,00
38	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1,90
39	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1,60
40	2	2	1	2	1	4	4	2	1	1	2,00
41	2	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2,00
42	1	1	1	3	3	2	2	3	1	3	2,00
43	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1,80
44	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2,10
45	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1,70
46	2	2	2	4	1	1	1	2	4	3	2,20
47	2	1	1	2	2	2	2	2	1	4	1,90
48	2	2	2	1	4	2	2	3	3	3	2,40
49	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2,00
50	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1,60
51	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1,70
52	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1,70
53	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1,90
54	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1,80
55	2	2	2	2	1	4	4	1	2	2	2,20
56	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1,80
57	1	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1,90
58	2	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1,90
59	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1,70
60	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2,10
61	4	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1,90
62	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1,70
63	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1,60
64	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1,50
65	2	1	1	4	2	3	2	2	1	2	2,00
66	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2,00
67	2	3	2	2	3	1	1	1	3	2	2,00
68	4	2	2	2	4	1	4	1	2	1	2,30
69	4	2	1	1	1	2	3	2	1	3	2,00
70	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1,60
71	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2,10
72	2	2	2	2	1	1	1	4	3	4	2,20
73	1	1	1	3	1	3	2	1	1	2	1,60
74	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1,60
75	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1,70
76	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1,60
77	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2,00
78	2	4	2	2	4	2	2	2	1	1	2,20
79	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1,70
80	1	2	2	1	2	2	2	2	3	4	2,10

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN 2

Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi total

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739[a]	.547	.535	.23242

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.014	2	2.507	46.415	.000[a]
	Residual	4.159	77	.054		
	Total	9.174	79			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

c. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.104	.435		14.024	.000
	x1	-.362	.101	-.321	-3.601	.001
	x2	-.895	.153	-.522	-5.845	.000

a. Dependent Variable: y

d. Uji Dominan dengan Koefisien Determinasi Individu

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588[a]	.345	.337	.27746

a. Predictors: (Constant), x1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686[a]	.470	.463	.24961

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588[a]	.345	.337	.27746

a. Predictors: (Constant), x2

LAMPIRAN 3

Uji Validitas

Correlations

		x1
x1.1	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
x1.2	Pearson Correlation	.461**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
x1.3	Pearson Correlation	.298**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	80
x1.4	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
x1.5	Pearson Correlation	.400**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
x1.6	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
x1.7	Pearson Correlation	.339**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	80
x1.8	Pearson Correlation	.327**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	80
x1.9	Pearson Correlation	.254*
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	80
x1.10	Pearson Correlation	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

x1.11	Pearson Correlation	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
x1.12	Pearson Correlation	.384**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
x1.13	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
x1.14	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		x2
x2.1	Pearson Correlation	.267*
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	80
x2.2	Pearson Correlation	.310**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	80
x2.3	Pearson Correlation	.246*
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	80
x2.4	Pearson Correlation	.240*
	Sig. (2-tailed)	.032
	N	80
x2.5	Pearson Correlation	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
x2.6	Pearson Correlation	.310**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	80
x2.7	Pearson Correlation	.268*
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	80
x2.8	Pearson Correlation	.291**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	80
x2.9	Pearson Correlation	.287**
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	80

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

x2.10	Pearson Correlation	.369**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	80
x2.11	Pearson Correlation	.223*
	Sig. (2-tailed)	.047
	N	80
x2.12	Pearson Correlation	.444**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
x2.13	Pearson Correlation	.369**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	80
x2.14	Pearson Correlation	.258*
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	80

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y
y1	Pearson Correlation	.324**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	80
y2	Pearson Correlation	.331**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	80
y3	Pearson Correlation	.553**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
y4	Pearson Correlation	.318**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	80
y5	Pearson Correlation	.507**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
y6	Pearson Correlation	.553**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
y7	Pearson Correlation	.359**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	80
y8	Pearson Correlation	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

y9	Pearson Correlation	.444**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
y10	Pearson Correlation	.314**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4

Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	6.4380	.209	.793	.831
X2	6.4130	.222	.766	.854
Y	6.3844	.225	.786	.837

LAMPIRAN 5

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22945728
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		.530
Asymp. Sig. (2-tailed)		.941

a. Test distribution is Normal.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.104	.435		14.024	.000		
	x1	-.362	.101	-.321	-3.601	.001	.739	1.353
	x2	-.895	.153	-.522	-5.845	.000	.739	1.353

a. Dependent Variable: y

c. Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	.090
		Sig. (2-tailed)	.427
		N	80
	x2	Correlation Coefficient	.058
		Sig. (2-tailed)	.609
		N	80

d. Uji Linieritas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.345	41.163	1	78	.000	4.155	-.663

The independent variable is x1.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.470	69.245	1	78	.000	5.854	-1.176

The independent variable is x2.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BUKTI KONSULTASI

Nama : Alfianto Puji Trias Wibowo
NIM/Jurusan : 14510054 / Manajemen
Pembimbing : Dr. Siswanto, S.E., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada PT. WIKA Gedung Jakarta

No	Tanggal	Materi kosultasi	Tanda tangan
1	25 Agustus 2018	Judul	1.
2	26 Agustus 2018	Bab I, II, III	2.
3	29 Agustus 2018	Bab I, II, III	3.
4	15 September 2018	Bab I, II, III	4.
5	17 September 2018	Acc Proposal	5.
6	25 Januari 2019	Bab IV	6.
7	7 Februari 2019	Bab IV	7.
8	9 Februari 20019	Bab IV	8.
9	16 Mei 2019	Bab IV, V	9.
10	23 Mei 2019	Bab IV, V	10.
11	24 Mei 2019	Acc Skripsi	11.

Malang, 24 Mei 2019
Mengetahui
Ketua Jurusan manajemen,

Drs. Agus Sucipto, MM
NIP. 19670816200312 1 001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PT WIJAYA KARYA (Persero) Tbk.
KONTRUKSI • PROPERTI

Jalan D.I Panjaitan Kav. 9, Jakarta 13340, Kotak Pos 41J41JKT, Telepon : 021-8152800, 8508640, 0500500, faksimil : 021-8191235, 8128678

SURAT KETERANGAN

PU.02.01/E.DEP.EN.0219/2019

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Abdul Muis
Jabatan	: Kordinator HC Dapertemen Kontruksi Power PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Alfianto Puji Trias Wibowo
Nim	:14510054
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Instansi	: Uin Maliki Malang

Adalah bener telah mengadakan riset di kantor kami dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*" (Studi Pada PT. WIKA Gedung Jakarta).

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebaik-baiknya.

PT WIJAYA KARYA (Persero) Tbk.

Dapertemen Kontruksi Power.

Abdul Muis

Koord. Human Capital

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini:
Nama : ZURAIDAH, SE., M.SA
NIP : 19761210200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut:
Nama : Alfianto Puji Trias Wibowo
NIM : 14510054
Handphone : 081294902620
Konsentrasi : SDM
Email : alfiantopujitriaswibowo@gmail.com
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAIP *TURNOVER INTENTION* (Studi Pada PT. WIKA GEDUNG JAKARTA)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan ***BEBAS PLAGIARISME*** dari ***TURNITIN*** dengan nilai *Originaly report:*

SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	19%	3%	17%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 Juni 2019
UP2M

ZURAIDAH, SE., M.SA.
NIP 19761210200912 2 001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Alfianto Puji Trias Wibowo

Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 04 Agustus 1996

Alamat Asal : Jl. PLN No. 113 RT/RW 02/01. Kelurahan Pondok Karya Kecamatan Pondok Aren. Tanggerang Selatan Banten 15225

Alamat di Malang : Jl. Joyosuko Gang III No. 21 Kelurahan Merjosari Kecamatan Lowokwaru RT/RW 06/12 Malang.

Telepon/HP : 081294902620

Email : alfiantopujitriaswibowo@gmail.com

Pendidikan Formal

2001-2003 : TK KARTIKA XI

2003-2009 : SD CENDERAWASI III

2009-2012 : SMP CENDERAWASIH III

2012-2014 : SMA KARTIKA XI

2014-2018 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim malang

Pendidikan Non Formal

2014-2015 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

2015-2016 : English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG