



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK
PEKERJAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEINGINAN PINDAH KERJA KARYAWAN KOPERASI
AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA JEMBER**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, JOB CHARACTERISTIC AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON TURNOVER INTENTION AT EMPLOYEES
OF AGRIBUSINESS COOPERATIVE TARUTAMA NUSANTARA JEMBER*

SKRIPSI

Oleh :

ADITYA YANUAR NUGRAHA

NIM 100810201189

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2014**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK
PEKERJAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEINGINAN PINDAH KERJA KARYAWAN KOPERASI
AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA JEMBER**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, JOB CHARACTERISTIC AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON TURNOVER INTENTION AT EMPLOYEES
OF AGRIBUSINESS COOPERATIVE TARUTAMA NUSANTARA JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

ADITYA YANUAR NUGRAHA

NIM 100810201189

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2014**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER– FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Aditya Yanuar Nugraha

NIM : 100810201189

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 2 November 2014

Yang menyatakan,

Aditya Yanuar Nugraha
NIM 100810201189

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember.

Nama Mahasiswa : Aditya Yanuar Nugraha

NIM : 100810201189

Jurusan : S-1 Manajemen/Reguler

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, SE,MSi
NIP 197501062000032001

Drs. Sunardi, M.M
NIP195304031985031001

Ketua Jurusan
Manajemen

Dr. Handriyono, M.Si
NIP 19620802 199002 1 001

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA
KARYAWAN KOPERASI AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA
JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama : Aditya Yanuar Nugraha
NIM : 100810201189
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

24 Desember 2014

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

1. Ketua : Dra. Sudarsih M. Si : (.....)
NIP : 196212121992012001
2. Sekretaris : Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb : (.....)
NIP : 196304021988021001
3. Anggota : Drs. Ketut Indraningrat M.Si : (.....)
NIP : 196107101989021002

FOTO

4 x 6
cm

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember,

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada ;

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta, terima kasih untuk ibu Tritien Nurhayati dan ayah saya Agus Salim, serta nenekku tercinta Hj. Muryati dan keluarga besar yang telah mendoakan, memberikan kasih sayang, meluangkan segala waktunya, dan mendidik saya hingga saya bisa seperti sekarang ini, serta pengorbanannya yang tak terhitung untukku. Terima kasih Banyak.
2. Kakak saya tercinta Tia Wahyu Lestari.
3. Untuk sahabat tercinta, terutama keluarga besar MGT10 yang solid : Pek, Adit, Fatra, Frasadana, Ican, Lakin, Aba, Dewan, Kawa, Bimo, Buyung, Poci, Satya, Chaca, Anwar, Afris dan yang lain yang tidak bisa sebutkan namanya satu per satu, tetap solid dan jaga silaturahmi.
4. Untuk seorang yang spesial yang selalu sabar dan selalu membantu saya Endang Sri Purwanti Wulandari terima kasih banyak atas motivasi dan omelannya yang tidak pernah abis buat mendukung saya.
5. Untuk teman-teman di base camp : Komenk, Paijo, Pek, Aba , Ardin, Saipul, Aris Terima Kasih untuk 4 tahun yang penuh suka duka
6. Untuk Team Futsal MGT10 : akbar, Lakin, Pek, Gian, Firman , Damoz Pakpahan, Kawa, Ican, Oky kandang, Aba, Anggik . Tambah Koleksi Trophy nya Kawan
7. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Cobalah untuk tidak menjadi Seorang yang SUKSES, tapi jadilah Seorang yang
BERNILAI”
-Albert Einstein-

“Jangan kerdilkan dirimu dengan takabur. Jangan sempitkan dirimu dengan
dengki. Dan jangan keruhkan pikiranmu dengan amarah.”
-Gus Mus-

“Sukses bukanlah akhir dari segalanya, kegagalan bukanlah sesuatu yang fatal,
tetapi keberanian meneruskan kehidupanlah yang harus diperhatikan”
-Sir Winston Churchil-

“Cara untuk menjadi di depan adalah memulai sekarang. Jika memulai sekarang,
tahun depan Anda akan tahu banyak hal yang sekarang tidak Anda ketahui dan
anda tak akan mengetahui masa depan jika Anda menunggu-nunggu.”
-Nabi Muhammad SAW-



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK
PEKERJAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEINGINAN PINDAH KERJA KARYAWAN KOPERASI
AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA JEMBER**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, JOB CHARACTERISTIC AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON TURNOVER INTENTION AT EMPLOYEES
OF AGRIBUSINESS COOPERATIVE TARUTAMA NUSANTARA JEMBER*

SKRIPSI

Oleh :

ADITYA YANUAR NUGRAHA

NIM 100810201189

Pembimbing :

DosenPembimbingI : Dr. Purnamie Titisari, SE,M.Si

NIP. 197501062000032001

DosenPembimbingII: Drs. Sunardi, M. M.

NIP. 195304031985031001

RINGKASAN

Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember; Aditya Yanuar Nugraha, 100810201189; 2014; 93 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya organisasi yang sangat penting dan memiliki posisi strategis karena sumber daya manusia adalah penggerak atas segala aktivitas kegiatan operasional. Meningkatnya bisnis yang tidak diimbangi dengan kebijakan yang mendukung akan menimbulkan terjadinya masalah ketenagakerjaan yaitu keinginan pindah kerja. Keinginan pindah kerja merupakan masalah ketenagakerjaan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Tingkat keinginan pindah kerja yang tinggi dapat mengganggu aktivitas perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap keinginan pindah kerja karyawan. Jika seorang pemimpin mampu untuk mengkoordinasi anggotanya maka secara tidak langsung pemimpin tersebut dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Koordinasi yang baik akan menciptakan motivasi pada diri karyawan. Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja dapat membuat karyawan untuk lebih mengutamakan pekerjaan daripada hal lainnya, menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan memberikan hasil yang baik pula. Perilaku seperti ini dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat sehingga karyawan memandang pekerjaan bukan sebagai beban atau kewajiban tetapi sebagai sarana berkarya dan mengembangkan diri karena seorang karyawan diharapkan mampu menjiwai pekerjaannya bila karyawan mampu menerima nilai-nilai utama organisasi seutuhnya.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* (R) sebesar 0,512. Hal tersebut menunjukkan bahwa 51,2% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* yaitu kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang digunakan.

SUMMARY

The influence of Leadership, Job Characteristic and Organizational Culture on Turnover Intention at Employees Agribusiness Cooperatve Tarutama Nusantara Jember; Aditya Yanuar Nugraha, 100810201189; 2014; 93 pages; Department of Management, Faculty of Economic, University of Jember.

Human resources is one of the organization's resources are very important and has a strategic position for human resources is the driving force for all of operational activities. The increase of business which is not followed by a good rule can cause employment problem like turnover intention. Turnover intention is an employment problem which must be concerned by the company. High turnover intention can interrupt activity in company.

The purpose of this research is to find out and analyze the influence of leadership, job characteristic and organizational culture on turnover intention. If a leader. If a leader is able to coordinate its employees then it implies that leader can utilize its human resources so as to achieve common goals. Good coordination will be able to create self motivation on employee. Job characteristic is the nature and duties include responsibility and level of satisfication derived from the work itself. Job satisfaction can make employees to focus more work than anything else, get the job done well and give good result. Such behaviour like this is influenced by a strong organizational culture so that employees see work not as a burden or responsibility, but as a means to work and develop themselves as an employee is expected to inspirit the work if the employee is able to accept entirely the organization's core values.

Data analysis method used is multiple regression linear using SPSS. Based on the result of multiple linear regression analysis can be seen that the adjusted R square value is 0,512. It shows that 51,2% turnover intention variable can be explained by the independent variables are leadership, job characteristic and organizational culture while the remaining 49,9% is influenced by other variables outside the variabel used.

PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada FakultasEkonomiUniversitasJember.

Pada kesempatan yang baik ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada ;

1. Bapak Dr. Mohammad Fathorozi, S.E, M.Si.,selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, SE.,M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Purnamie Titisari, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Sunardi,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 2 November 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	viii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kepemimpinan.....	7
2.1.2 Karakteristik Pekerjaan.....	14

2.1.3 Budaya Organisasi	19
2.1.4 Keinginan Pindah Kerja.....	23
2.1.5 Hubungan Kepemimpinan dengan Keinginan Pindah Kerja	27
2.1.6 Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Keinginan Pindah Kerja	27
2.1.7 Hubungan Budaya Organisasi dengan Keinginan Pindah Kerja	28
2.1.8 Hubungan Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi dengan Keinginan Pindah Kerja	28
2.2 Tinjauan Terdahulu	30
2.3 Kerangka Konseptual	32
BAB 3. METODE PENELITIAN	34
3.1 Rancangan Penelitian.....	34
3.2 Populasi Dan Sampel.....	34
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	34
3.4 Metode Pengumpulan Data	35
3.5 Identifikasi Variabel.....	36
3.6 Definisi Operasional Variabel	36
3.7 Teknik Pengukuran Data.....	37
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	38
3.8.1 Uji Validitas.....	38
3.8.2 Uji Reliabilitas	38
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
3.10 Uji Asumsi Klasik	39
3.11 Uji Hipotesis	31
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah.....	43
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian	45

4.1.1	Gambaran Umum Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara kabupaten Jember.....	45
4.1.2	Visi dan Misi Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember.....	45
4.1.2.1	Visi	45
4.1.2.2	Misi.....	45
4.1.3	Kegiatan usaha Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara.....	46
4.1.4	Lokasi Usaha.....	47
4.1.5	Area Usaha.....	47
4.1.6	Struktur Organisasi Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara	47
4.1.7	Ketenagakerjaan.....	51
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
4.3	Uji Instrument Data	55
4.3.1	Uji Validitas.....	55
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	56
4.4	Analisis Data.....	57
4.4.1	Uji Asumsi Klasik.....	57
4.4.1.1	Uji Normalitas.....	57
4.4.1.2	Uji Multikolinearitas.....	58
4.4.1.3	Uji Heterokedastisitas.....	58
4.4.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
4.4.3	Uji Hipotesis.....	60
4.4.3.1	Uji t.....	60
4.4.3.2	Uji F.....	60
4.4.4	Koefisien Determinasi Berganda.....	61

4.5 Pembahasan	62
4.5.1 pengaruh Kepemimpinan terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan	62
4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan	62
4.5.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan.....	63
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Keterbatasan Penelitian	65
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linear Berganda	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar2.1: Kerangka Konseptual Penelitian	32
Gambar 3.1: Kerangka Pemecahan Masalah	43
Gambar 4.1: Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2: <i>Grafik Normal Plot</i>	57
Gambar 4.3: <i>Grafik Scatter Plot</i>	59

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran 2. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden	74
Lampiran 3. Hasil Distribusi Responden	78
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Data.....	87
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Data.....	91
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas Data	93
Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	93

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya organisasi yang sangat penting dan penggerak utama atas segala aktivitas kegiatan organisasi, sehingga perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan mutlak diperlukan. Tanpa sumber daya manusia, suatu perusahaan tidak akan berfungsi dan hanya dengan sumber daya manusia yang memiliki tingkat profesional yang tinggi suatu organisasi akan mencapai produktivitas yang tinggi pula (Simamora, 2006:4). Akan tetapi hal ini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, karena walaupun sempurna suatu rencana, pelaksanaan, pengawasan serta penelitiannya namun jika pelaku rencana tersebut tidak melakukannya dengan kesungguhan minat, maka hasil yang diraih tidak akan sebaik sebenarnya yang akan dicapai (Widayanti, 2002:8). Adanya pengelolaan sumber daya manusia secara optimal membuat perusahaan akan mampu mempertahankan karyawan atau memperkecil keinginan pindah ke tempat lain.

Keinginan pindah karyawan belakangan ini menjadi fenomena baru dalam perusahaan. Penyebab keinginan pindah kerja pun beragam seperti beban kerja, hubungan kerja, dukungan sosial dan kompensasi serta keinginan untuk mendapatkan kerja lebih baik. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan juga bisa mengakibatkan keinginan untuk pindah kerja, karena pemimpin perusahaan berkewajiban untuk memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan. Dengan suasana yang menyenangkan karyawan akan memiliki keadaan emosional dimana mereka akan memandang pekerjaan mereka sehingga tidak akan timbul keinginan untuk pindah kerja.

Mathis dan Jackson (2004:126) mengemukakan bahwa upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama bagi perusahaan. Sehingga, hal ini menjadi tantangan yang besar bagi *human resource department* perusahaan agar lebih baik mempertahankan karyawan yang ada daripada

melakukan proses perekrutan tenaga kerja yang baru. Hal ini dikarenakan biaya yang dibutuhkan untuk merekrut tenaga kerja yang baru akan lebih banyak dan belum tentu karyawan yang didapat memiliki kompetensi dan performa yang sama dengan karyawan yang keluar.

Turnover merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *Turnover* pada waktu itu (McKinnon, 1979 dalam Hartati, 1992). Dewasa ini masalah *Turnover* sangat diperhatikan oleh para pakar ekonomi dan sosial, karena ditinjau dari berbagai sisi perusahaan akan mengalami kerugian (Cawsey dan Wedley, 1987 dalam Handoyo, 1987). Terlebih jika *Turnover* tersebut terjadi dalam manajemen lini menengah, kerugian yang ditanggung oleh perusahaan akan semakin membengkak (Hartati, 1992).

Turnover yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover* yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang lowong dan harus segera diisi. Selama masa lowong maka tenaga kerja yang ada kadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga menjadi terbengkalai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *Turnover*. Hal ini jelas membawa kerugian karena itu perlu diusahakan pemecahannya.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi keinginan pindah karyawan antara lain kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Menurut Drucker (dalam Wiridihardja 2002), kepemimpinan yang efektif sangat langka dalam setiap organisasi dan

perusahaan. Angka-angka statistik menunjukkan bahwa dari 100 perusahaan yang mulai berdiri dan beroperasi, hanya 50% atau setengahnya yang masih berdiri dalam tahun kedua. Pada akhir tahun kelima pada umumnya kira-kira tinggal sepertiganya saja yang masih tetap bertahan. Kegagalan, dari perusahaan-perusahaan itu sebagian besar diidentifikasi, karena tidak adanya pemimpin yang efektif. Peranan pimpinan untuk mengatur manajemen kerja dalam sebuah organisasi juga mutlak mempengaruhi. Ahsan (2013:1) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap keinginan pindah karyawan.

Karakteristik pekerjaan yang merupakan susunan dari desain pekerjaan dimana penetapan kegiatan-kegiatan individu atau kelompok karyawan terorganisasi harus diatur memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi keadaan psikologis bagi seseorang karyawan yaitu karyawan akan merasakan keberartian mengenai aspek pekerjaan yang dihadapinya, kemudian karyawan tersebut akan merasa bertanggung jawab terhadap hasil dari suatu pekerjaan yang dibuatnya, dan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh untuk menghadapi pekerjaannya, serta peningkatan mutu karyawan yang selanjutnya akan memperoleh hasil akhir yaitu motivasi kerja internal yang tinggi, kinerja yang berkualitas tinggi, kepuasan karyawan, serta rendahnya absensi dan keinginan pindah kerja karyawan. Elanain (2008:1) menegaskan bahwa untuk mengurangi intensi turnover, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor karakteristik pekerjaan. Besarnya tantangan dan konsekuensi yang harus diterima ketika bekerja, apalagi dibarengi dengan pekerjaan yang tidak menarik atau gaji yang diterima tidak sesuai dengan kinerja dan resiko kerja yang dialaminya, akan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasannya terhadap pekerjaan yang digelutinya.

Budaya organisasi mulai diperkenalkan ketika karyawan perusahaan banyak dibicarakan perihal konflik budaya, bagaimana mempertahankan budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat suatu komunitas tertentu. Menurut Robbins (2006:10-12), budaya organisasi merupakan suatu sistem makna

bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat suatu komunitas tertentu dan sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi yang berbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Faktor budaya organisasi juga perlu diperhatikan guna menekan keinginan pindah kerja karyawan, karena jika suatu perusahaan memiliki budaya yang kuat maka nilai-nilai utama sebuah organisasi akan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya tersebut. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan dan komitmen terhadap perusahaan yang akhirnya akan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Perusahaan terdiri dari sekumpulan orang-orang yang pada hakikatnya memiliki kepentingan dan karakteristik yang berbeda-beda. Salah satunya adalah Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember yang merupakan badan usaha yang bergerak di bidang tembakau bawah naungan yang sudah dikenal sebagai TBN, dengan menerapkan prinsip-prinsip koperasi dan berdiri sejak tahun 1990. Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember dituntut untuk mengetahui keinginan karyawan agar karyawan tidak mempunyai keinginan untuk pindah kerja. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan oleh perusahaan apakah tata cara kepemimpinan, karakteristik pekerjaan serta budaya organisasi yang ada di perusahaan ini sudah sesuai sehingga seorang karyawan akan merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya untuk membantu perusahaan ini mencapai tujuannya. Tipe kepemimpinan yang terjadi adalah tipe kepemimpinan yang demokratis dan juga kharismatik, sehingga karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi keadaan psikologis karyawan. Oleh sebab itu budaya organisasi

harus lebih ditingkatkan agar karyawan tidak mempunyai keinginan pindah kerja ke perusahaan lain.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Jember?
- b. Apakah karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Jember?
- c. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Jember?
- d. Apakah kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap keinginan pindah kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Jember.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap keinginan pindah kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Jember.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap keinginan pindah kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Jember.

- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, dan budaya organisasi secara simultan terhadap keinginan pindah kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Jember.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat diadakannya penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti dan akademisi

Sebagai tambahan pengetahuan dalam mengetahui kompleksitas permasalahan yang terjadi di dunia kerja secara nyata terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan pemahaman akan ilmu pengetahuan (keilmiahan) dalam bidang pendidikan serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

- b. Bagi pihak Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Jember

Kontribusi penelitian nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan dapat dijadikan sumber informasi sebagai bahan untuk kebijakan yang nantinya karyawan akan memiliki rasa nyaman sehingga akan berdampak pada berkurangnya tingkat keinginan pindah kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember.