



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. BARES GROSIR  
BANYUWANGI**

EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE, WORK DISCIPLINE AND JOB SATISFY ON  
TURNOVER INTENTION IN PT. BARES GROSIR BANYUWANGI.

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Oci Setyali Purnama**

**170810201258**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2022**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. BARES GROSIR  
BANYUWANGI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

**SKRIPSI**

Oleh:

Oci Setyali Purnama

**NIM. 170810201258**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**KEMENTRIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN, RISET DAN**  
**TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Oci Setyali Purnama  
NIM 170810201258  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Bares Grosir Banyuwangi.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan orang lain. Saya sebagai penulis bertanggung atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan yang saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik apabila dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 2 November 2022

Yang menyatakan

Oci Setyali Purnama  
NIM.170810201258

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. BARES GROSIR BANYUWANGI.**

Nama : Oci Setyali Purnama

NIM : 170810201258

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Sri Wahyu Lely Hana S, S.E., M.Si  
NIP. 197405022000032001

Emma Desia Prajitiasari, S.E., M.M  
NIP. 197912212008122002

Mengetahui  
Koordinator Program Studi S1 Manajemen

Dr. Sumani, M.Si  
NIP. 196901142005011002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. BARES GROSIR BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Oci Setyali Purnama**

**NIM : 170810201258**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

18 November 2022

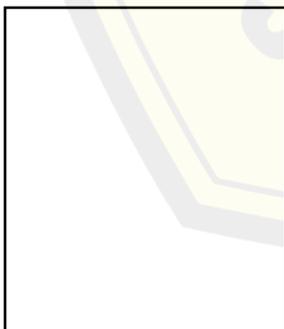
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Drs. Agus Priyono, M.M. : (.....)**  
**NIP. 196010161987021001**

**Anggota : Dr. Nurhayati, M.M. : (.....)**  
**NIP.196110601987022001**

Mengetahui Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember



Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si., CRA., CMA

NIP.196610201990022001

**PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Tuhan YME atas berkat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini dengan lancar. Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua tersayang, Bapak Budi Purnomo, Ibu Endang Setyaningsih dan Keluarga terimakasih karena senantiasa mendoakan dan memberi dukungan, semangat, serta kepercayaan untuk saya sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dosen-dosen pembimbing saya, Ibu Dr. Sri Wahyu Lely Hana S, S.E., M.Si. dan Ibu Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M. yang dengan sabar memberikan bimbingan kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Para sahabat yang selalu memberikan dorongan, semangat serta dukungan.
4. Para guru dan dosen dari Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi yang telah memberikan bimbingan serta ilmu dengan penuh kesabaran.
5. Almamater yang saya banggakan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**MOTTO**

“Believe in yourself and all that you are. Know that there is inside you that is greater than any obstacle”

**(Christian D. Larson)**

“Twenty years from now you will be more disappointed by the things that you didn’t do than by the ones you did do”

**(H. Jackson Brown Jr., P.S.)**

“There is only one thing that makes a dream impossible to achieve: the fear of failure”

**(Paulo Coelho, The Alchemist)**

“Great things are not done by impulse, but by a series of small things brought together”

**(Vincent van Gogh)**

RINGKASAN

**Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* pada Karyawan PT. Bares Grosir.** Oci Setyali Purnama, 170810201258, 2022, 113 Halaman, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Perusahaan PT. Bares Grosir berdiri sejak tahun 1993 dan terletak di Kecamatan Genteng, Desa Genteng, Kabupaten Banyuwangi. Perusahaan ini bergerak dibidang grosir dan retail barang kebutuhan rumah tangga dan elektronik. Perusahaan ini terkenal dengan produk yang dijual memiliki harga yang murah dan kualitas yang sangat baik. Cakupan pemasarannya masih di sekitar area Kabupaten Banyuwangi saja untuk store offline dan juga melayani pemesanan via online juga. Cakupan karyawan pada perusahaan ini melebihi 100 karyawan, yang mana sebagian besar direkrut dari sumber daya manusia lokal sehingga hal ini cukup membantu perekonomian masyarakat sekitar.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang di sebarakan kepada karyawan. Jumlah karyawan yang ada di PT. Bares Grosir sebanyak 204 orang. Dalam penelitian ini hanya diambil 50 orang karyawan untuk dijadikan responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intentions* pada karyawan PT. Bares Grosir.

**SUMMARY**

**The Effect of Organization Culture, Work Discipline, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at PT. Bares Grocery.** Oci Setyali Purnama, 170810201258, 2022, 113 Pages, Management Department, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

PT. Bares Grocery are located in Genteng District, Genteng Village, Banyuwangi Regency since 1993. This company used to be selling home furnishing in grocery amountand also retail. This company is famous because of they selling a high quality goods, with the cheapest price. Their marketing coverage reaches the areas of Banyuwangi Regency with an offline store and also online orders. There are about 204 employees that worked at PT. Bares Grocery. Most of the employees are recruited from the local human sources, so that will help the economy for the surrounding living at the company environment.

In this study it uses primer data that obtained from the questionnaire that have been distributed to the employees. The total amount of employees at PT. Bares Grocery is about 204 employees, but in this study 52 were made as a respondent. The sampling technique in this study carried out by using saturated sampling or census techniques. The methods used in this research is multiple linear regression analysis method.

The result of this study indicate that organization culture, work discipline, and job satisfaction have a significant effect on turnover intention at the PT. Bares Grocery.

## PRAKATA

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat, rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* pada Karyawan di PT. Bares Grosir. Skripsi yang penulis ajukan ini, merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih terdapat sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis, berkat pertolongan dan rahmat Tuhan Yang Maha Esa serta dorongan semangat dan bantuan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Isti Fardah, M.Si., CRA., CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M, CRA, CSF, CMA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Bapak Dr. Sumani., S.E., M.Si. selaku ketua program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, SE., M.Si Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Ema Desia Prajitasari, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang sangat perhatian dan sabar untuk memberikan segenap waktu untuk memberikan bimbingan, ilmu, semangat, dan juga berbagai nasehat yang sangat bermanfaat untuk saya, sehingga terselesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Agus Priyono, M.M. dan Ibu Dr. Nurhayati, M.M. selaku Dosen penguji yang telah memberikan saran yang berguna untuk perbaikan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses pembelajaran di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang selama ini telah membimbing dan membantu sampai akhir hingga dapat menyelesaikan program studi.

8. Kedua orang tua saya Bapak Budi Purnomo dan Ibu Endang Setyaningsih, serta adikku Gading, terima kasih tak terhingga atas segala kasih sayang, motivasi, dukungan, materi dan doanya selama ini sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih saudaraku Tasya, yang telah mau mendengarkan keluh kesahku, memberikan motivasi dan juga tempat berteduh saat-saat akhir menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih juga untuk Arie Armanda atas dukungan, motivasi, doa dan waktu yang diluangkan untuk selalu mendengarkan keluh kesahku sehingga skripsi ini terselesaikan
11. Terima kasih teman seperjuanganku Mufa, Firda, Putri, dan Saumi yang selalu memberikan semangat, dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Terima kasih untuk teman Manajemen 2017 atas doa dan dukungannya.
13. Terima kasih seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan , semangat, dan dorongan yang tidak bisa di sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Penulis sadar akan keterbatasan dan ketidaksempurnaan dalam Skripsi ini. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca.

Jember, 3 November 2022

Penulis

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN .....	3
RINGKASAN .....	i
SUMMARY .....	ii
PRAKATA.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB 1 .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
BAB 2 .....	8
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu .....	8
2.1.1 Budaya Organisasi .....	8
2.1.2 Disiplin Kerja.....	15
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	21
2.1.4 Turnover Intention .....	27
2.2 Penelitian Terdahulu .....	35
2.3 Kerangka Konseptual.....	40
2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention .....	42
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Turnover Intention.....	43
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention.....	44
BAB 3 Metode Penelitian .....	45
3.1 Metode Penelitian .....	45
3.2 Populasi dan Sampel.....	45

3.2.1 Populasi.....	45
3.2.2 Sampel.....	46
3.3 Jenis dan Sumber data.....	47
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	47
3.5 Identifikasi Variabel.....	47
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	48
3.6.1 Definisi Operasional Variabel.....	48
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel.....	50
3.7 Metode Analisis Data.....	51
3.7.1 Uji Instrumen.....	51
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.7.4 Uji Hipotesis.....	55
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah.....	57
BAB 4.....	59
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	59
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden dan Variabel Penelitian.....	63
4.3 Uji Instrumen.....	66
4.4 Uji Normalitas Data.....	68
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	70
4.7 Uji Hipotesis.....	72
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
4.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	73
4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	74
4.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	76

4.9 Keterbatasan Penelitian.....	78
BAB 5 .....	79
5.1 Kesimpulan .....	79
5.2 Saran .....	79
Daftar Pustaka.....	81
Kuesioner Penelitian .....	87
LEMBAR KUESIONER .....	88
Tabel Kuesioner.....	89
Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner.....	91
<b>Daftar Tabel</b>	
<b>Tabel 1. 1 Data Turnover pada Karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi .....</b>	<b>4</b>
<b>Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>35</b>
<b>Tabel 3.2 1 Populasi Karyawan .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 3.2 2 Sampel dari Populasi Karyawan .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 4. 1 Jumlah Karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi .....</b>	<b>63</b>
<b>Tabel 4. 2 Karakter Responden berdasarkan jenis kelamin .....</b>	<b>63</b>
<b>Tabel 4. 3 Karakter Responden berdasarkan usia .....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel 4. 4 Karakter Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....</b>	<b>65</b>
<b>Tabel 4. 5 Karakter Responden berdasarkan masa kerja .....</b>	<b>66</b>
<b>Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas .....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 4. 7 Uji Realibitas .....</b>	<b>68</b>
<b>Tabel 4. 8 Uji Normalitas Data .....</b>	<b>68</b>
<b>Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup> .....</b>	<b>69</b>
<b>Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup> .....</b>	<b>70</b>
<b>Tabel 4. 11 Uji Hipotesis (uji t) .....</b>	<b>72</b>

**Daftar Gambar**

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Bares Grosir ..... 60



## BAB 1

## Pendahuluan

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, pengetahuan, perasaan, dorongan daya, karya (karsa, rasio, dan rasa) keinginan, dan keterampilan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia (SDM) tersebut dapat mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Semaju apapun teknologi, tersedianya modal, memadainya bahan, dan perkembangan informasi, jika tanpa sumber daya manusia (SDM) akan sulit untuk sebuah organisasi mencapai tujuannya (Sutrisno 2009)

Sumber Daya Manusia adalah faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. sumber daya manusia (SDM) yang unggul akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Wati (2019), sumber daya manusia (SDM) atau *human resource* dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering disebut karyawan atau *employee*. Seperti yang kita ketahui bahwa pegawai merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat berperan pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada perusahaan.

Dalam era globalisasi saat ini, seberapa moderen pun teknologi yang digunakan pada sebuah perusahaan jika tanpa ada peran dari sumber daya manusia yang profesional, karena sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar sehingga tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia harusnya dikelola dengan sebaik mungkin agar pelaksanaan kegiatan perusahaan berlangsung dengan efektif dan tidak terjadi gangguan kinerja.

Dari Prawitasari (2016) menurut Triaryati (2002), *turnover* tidak hanya menimbulkan kerugian dari segi keefektifitasan kinerja karyawan saja namun, dari segi biaya juga. Tingginya tingkat *turnover* yang terjadi dapat menyebabkan perusahaan untuk mengeluarkan biaya baik itu untuk biaya pelatihan, biaya rekrutmen dan biaya yang sudah diinvestasikan kepada karyawan yang melakukan *turnover*. *Turnover* ini seringkali terjadi pada karyawan tidak tetap, hal itu terjadi karena karyawan tersebut merasa tidak memiliki suatu ikatan yang dapat mengikat posisi karyawan tersebut pada perusahaan sehingga karyawan mengalami kekhawatiran akan diputusnya kontrak kerja oleh perusahaan secara tiba-tiba, namun tidak menutup kemungkinan juga bahwa *turnover* dapat terjadi pada karyawan tetap. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut merasa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sangatlah

banyak, komitmen yang kurang baik atau rendah pada diri karyawan tersebut dan kurangnya rasa kepuasan kerja yang di dapat oleh karyawan.(Faradila and Suryaman 2021; Gusmanto 2017; Hikmah 2020; Nassrulloh, Ambarwati, and Mursidi 2019; Nuraldy, Pratama, and Abdi 2021; Oktaviani 2018; Prabawa and Suwandana 2017; Widiputra and Sariyathi 2017; Wulandari, Sapta, and Sudja 2019)

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar yang diyakini oleh para anggota organisasi, yang kemudian dikembangkan dan diwariskan untuk menyelesaikan atau menghadapi suatu masalah yang berkaitan dengan adaptasi (Syahyuni 2018). Budaya organisasi ini sendiri sebenarnya adalah nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku atau dianut bersama yang membedakan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya karena perbedaan budaya organisasi di setiap perusahaan. Budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberi mereka perasaan memiliki, nilai-nilai, loyalitas, kepercayaan dan mendorong mereka untuk berpikir lebih positif tentang organisasi yang mereka ikuti. Hal ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Gusmanto 2017) dimana penelitian tersebut menunjukkan hasil yang signifikan dan berpengaruh simultan terhadap variabel budaya organisasi terkait turnover intention, artinya karyawan merasa belum sepenuhnya mampu untuk menerapkan budaya organisasi yang ada pada perusahaan tersebut sehingga dapat memicu naiknya tingkat terjadinya *turnover intention*.(Faradila and Suryaman 2021; Gusmanto 2017; Hikmah 2020; Oktaviani 2018)

Disiplin adalah suatu tindakan yang sangat penting untuk diterapkan dalam suatu organisasi agar para karyawan merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan melatih kedisiplinan dari setiap individu maupun kelompok agar terbiasa untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur serta kebijakan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan suatu alat komunikasi yang diberlakukan oleh pimpinan agar karyawan bersedia menaati aturan yang berlaku dan bersedia mengubah perilaku sesuai aturan yang ditetapkan (Sinambela 2016). Kadang-kadang tidak sedikit karyawan yang melakukan pelanggaran dan perilaku yang mengganggu yang dapat memberikan dampak yaitu menurunnya kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sebuah kesediaan atau kesadaran dari para karyawan untuk mengikuti nilai-nilai dan norma yang berlaku pada suatu perusahaan. Hal ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Nuraldy, Pratama, and Abdi (2021) menunjukkan hasil yang signifikan dan berpengaruh negatif terhadap variabel disiplin kerja terkait *turnover intention*, artinya perusahaan berhasil memberlakukan disiplin kerja di

perusahaan tersebut sehingga tidak sedikit karyawan yang merasa keberatan dan menyebabkan meningkatnya *turnover intention*.

Kedisiplinan adalah hal yang sangat diperlukan dalam kondisi seperti ini. Selain itu masih banyak juga karyawan yang terlambat, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan, mengabaikan prosedur keselamatan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, akan sangat sulit untuk mewujudkan tujuannya bagi sebuah perusahaan. Itulah alasan mengapa disiplin kerja menjadi kunci untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. (Nuraldy et al. 2021; Wulandari et al. 2019)

Kepuasan kerja atau *Job satisfaction* adalah suatu kondisi emosional yang dirasakan oleh karyawan dimana para karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya itu menyenangkan atau bisa jadi tidak menyenangkan bagi mereka. Menurut Gorda and Mariani (2019), sikap positif dari karyawan yang timbul dikarenakan perasaan dan tingkah laku yang dilakukannya merupakan bukti dari kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat mencerminkan rasa senang mereka terhadap pekerjaan yang dilakukannya serta loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Sikap positif akan timbul jika karyawan merasa kepuasan kerjanya terpenuhi serta sikap positif tersebut timbul terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada pada lingkungannya. Hal ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Nuraldy, Pratama, and Abdi (2021) menunjukkan hasil yang signifikan dan berpengaruh negatif terkait variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, artinya kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan adalah kurang. Dimana karyawan merasa kurang puas dan senang yang mampu mempengaruhi tingkat *turnover intention*. (Gusmanto 2017; Hikmah 2020; Nassrulloh et al. 2019; Nuraldy et al. 2021; Prabawa and Suwandana 2017; Widiputra and Sariyathi 2017)

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek PT. Bares Grosir. PT. Bares Grosir adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang retail dan barang elektronik. PT. Bares Grosir ini berasal dari Banyuwangi yang terletak di wilayah Kecamatan Genteng dan Rogojampi. PT. Bares Grosir ini sendiri mempekerjakan karyawan dengan jumlah lebih dari 100 orang. PT. Bares Grosir ini menjual semua peralatan serta perabotan rumah tangga dan barang-barang elektronik. Asal mulanya, PT. Bares Grosir ini berdiri dengan nama UD. Bares Grosir yaitu sebuah toko peralatan rumah tangga yang kecil. Seiring dengan berjalannya waktu, toko ini berkembang menjadi sebuah perusahaan besar yang bahkan dapat dikatakan sebagai satu-satunya perusahaan yang terbesar juga terlengkap yang ada di daerah

Banyuwangi. Pada awalnya, PT. Bares Grosir ini hanya terdapat di Genteng dan hanya 1 ruko saja. Namun pada akhir tahun 2020, PT. Bares Grosir ini terbagi menjadi 2 di daerah Kecamatan Genteng yang berupa 1 ruko khusus untuk peralatan rumah tangga dan 1 ruko khusus untuk peralatan elektronik serta, PT. Bares Grosir sudah membuka 1 cabang di daerah kecamatan Rogojampi.

Seperti yang kita ketahui bahwa PT. Bares Grosir ini sendiri merupakan sebuah perusahaan yang berjalan di bidang retail, maka kinerja yang dihasilkannya adalah pelayanan. Pada penelitian ini, dalam melakukan aktivitas perusahaan atau melakukan pekerjaan, karyawan hendaknya menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setelah dilakukannya wawancara terhadap beberapa karyawan PT. Bares Grosir dan hasil yang diperoleh terkait *turnover intention* yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Data Turnover pada Karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi**

Tahun	Jumlah Karyawan (awal tahun)	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan (akhir tahun)	Presentase (%)
2019	450	40	410	8,9%
2020	505	125	380	24,8%
2021	480	22	458	4,6%

*Sumber: Departement HRD PT. Bares Grosir Banyuwangi (2022)*

Pada Tabel 1.1 terlihat bahwa dari tahun 2019-2021 jumlah *turnover* dan presentase pada PT. Bares Grosir Banyuwangi meningkat dari tahun 2019 dan 2020 yaitu dimulai pada angka 8,9% pada tahun 2019 dan meningkat drastis pada tahun 2020 menjadi 24,8% yang dikarenakan rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan, dikarenakan karyawan yang sulit untuk beradaptasi dengan budaya organisasi yang berbeda dari perusahaan yang diikuti sebelumnya. Hal ini menandakan bahwa adanya permasalahan *turnover* pada perusahaan PT. Bares Grosir, maka dari itu penelitian ini akan membahas fenomena yang terjadi pada perusahaan tersebut.

Fenomena pertama yaitu terkait variabel budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan internal perusahaan. Setiap perusahaan memiliki budayanya sendiri, karena setiap perusahaan memiliki budaya atau kebiasaan yang harus dilakukan agar hasil kerja yang

dilakukan karyawan menjadi efektif. Tidak sedikit karyawan yang merasa keberatan dan belum mampu untuk beradaptasi dengan budaya organisasi yang dimiliki perusahaan PT. Bares Grosir yakni, adanya sebuah perlakuan dari karyawan lama yang tidak tulus terhadap karyawan yang masih baru, yang mana hal tersebut adalah sebuah budaya organisasi yg memberikan dampak negatif terhadap karyawan. Dengan adanya budaya organisasi ini, tidak sedikit karyawan yang merasa kesulitan dan tidak mampu untuk mengikuti budaya dari perusahaan tersebut yang mana dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*.

Fenomena berikutnya yaitu terkait pengaruh variabel disiplin kerja, yang mana setiap karyawan harus mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebagai salah satu bentuk cara perusahaan agar kinerja karyawan tetap efektif dengan hasil yang maksimal. Tidak sedikit karyawan yang merasa keberatan dengan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan karena, peraturan dan aturan perusahaan yang diterapkan sangatlah ketat dan setiap karyawan diwajibkan untuk menaati peraturan tersebut, misal harus datang 30 menit sebelum jam masuk kerja. Karyawan yang merasa keberatan karena belum mampu beradaptasi dan tidak patuh terhadap peraturan yang ditetapkan dikarenakan pada perusahaan yang sebelumnya peraturan yang diterapkan tidak seketat pada perusahaan PT. Bares Grosir. Disiplin kerja ini juga merupakan salah satu tantangan yang dihadapi dalam mengelola sumber daya manusia, karena tidak semua individu mampu menerapkan sikap disiplin.

Fenomena berikutnya yaitu terkait pengaruh variabel kepuasan kerja, setiap karyawan memiliki tingkat kepuasannya masing-masing. Rasa puas yang dimiliki setiap individu akan mempengaruhi semangat kerja. Tidak sedikit karyawan yang merasa kepuasan kerjanya belum tercapai yakni, gaji yang dibayarkan dari perusahaan kepada karyawan. Gaji karyawan yang didapatkan ini dirasa kurang sesuai dengan kinerja dan tenaga yang mereka berikan kepada perusahaan, namun tidak sedikit juga karyawan yang tetap merasa bahwa kepuasan kerjanya telah terpenuhi.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, (Maryani 2018):

- a. Faktor pegawai, yaitu umur, jenis kelamin, kecakapan khusus, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, masa kerja, emosi, kecerdasan IQ, sikap kerja, persepsi dan cara berfikir.
- b. Faktor pekerjaan, kesempatan promosi jabatan, pangkat kedudukan, mutu pegawai, struktur organisasi, kedudukan dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu berat-ringan pekerjaan, balas jasa yang adil serta layak, lingkungan pekerjaan, penempatan pekerjaan, kelengkapan dari peralatannya, sifat-sifat pekerjaan dan kepemimpinan. Jika seorang pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah, hal tersebut cenderung mempengaruhi *turnover*.

Hubungan yang dapat diketahui antara *turnover intention*, budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja yaitu situasi dimana sebuah perusahaan yang mampu membuat karyawannya merasa puas serta nyaman dalam bekerja yang dikarenakan karyawan tersebut mampu dengan mudah beradaptasi dengan budaya organisasi yang telah lama diterapkan di perusahaan tersebut. Hal ini terjadi karena budaya organisasi merupakan hal yang utama untuk dipertimbangkan agar karyawan mampu serta memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan dan dipastikan bahwa perilaku serta sikap karyawan mematuhi peraturan disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan. Dengan begitu, karyawan akan memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi dan mampu untuk meminimalisir terjadinya *turnover intention*.

Berdasarkan uraian serta Tabel 1.1 tentang data karyawan yang keluar mulai periode 2019 sampai dengan Desember 2021, oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian atas fenomena yang terjadi pada PT. Bares Grosir dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Bares Grosir Banyuwangi”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Merumuskan masalah ini sangat dibutuhkan untuk mempermudah dalam meneliti penelitian ini. Dari Tabel 1.1 data penelitian dapat diketahui rumusan masalahnya apa saja, maka ditulis sebagai berikut agar lebih mudah:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi ?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Seperti yang kita ketahui dari rumusan masalah sebelumnya dan juga dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Bares Grosir ini adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan akan memberikan manfaat dan dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, adalah sebagai berikut:

#### A. Bagi perusahaan PT. Bares Grosir.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan serta pertimbangan bagi pemimpin perusahaan tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan agar dapat meminimalisir terjadinya *turnover intention* pada perusahaan. Dari hasil penelitian ini, diharapkan juga agar pemimpin perusahaan PT. Bares Grosir dapat memperhatikan Pentingnya untuk sumber daya manusia (SDM) agar perusahaan dapat terus melakukan aktivitas perusahaan.

#### B. Bagi peneliti.

Memberikan sedikit pelajaran dan pengalaman yang bermanfaat untuk pembuktian bahwa telah dilakukannya penelitian yang berhubungan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Memperluas ilmu yang berhubungan dengan masalah-masalah tersebut dan juga untuk memperluas ilmu pengetahuan.

#### C. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan berfungsi sebagai penambahan wawasan dan referensi yang berguna bagi penelitian-penelitian yang selanjutnya.

## BAB 2

**Tinjauan Pustaka****2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu****2.1.1 Budaya Organisasi****A. Pengertian Budaya Organisasi**

Dari Busro (2018:1), menurut Kasinu (2014), budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta, yaitu buddhayah. Buddhayah adalah bentuk jamak dari kata buddhi (budi atau akal) yang memiliki arti sebagai suatu hal yang memiliki keterkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam bahasa Inggris, *culture* sendiri berasal dari kata Latin Colere yang mana *culture* sendiri adalah sebutan dari kebudayaan, yang mana dalam bahasa Latin memiliki arti mengolah atau mengerjakan. Kata *culture* juga kadang diterjemahkan sebagai “kultur” dalam bahasa Indonesia.

Dari Busro (2018:3) menurut Hardjito (2005:05) organisasi didefinisikan sebagai, “Kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dicapai melalui tindakan individu secara terpisah”. Dari Busro (2018:4), budaya organisasi atau budaya kerja adalah suatu kebiasaan yang sering dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi. Secara moral karyawan telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harusnya ditaati dalam rangka melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Bara dan Rahman (2020) budaya organisasi merupakan sebuah nilai, sikap dan keyakinan yang pada umumnya dimiliki, dikemukakan dengan sederhana, yang timbul dalam sebuah organisasi, sedangkan budaya adalah cara kita melakukan sesuatu atau sesuatu yang sudah terbiasa atau melekat pada organisasi tersebut. Diikuti dalam jurnal Sulistiawan, Riadi, and Maria (2018).

Dari Busro (2018:5), menurut Colquit, Le Pine dan Wesson (2009: 547), budaya organisasi merupakan cara dari sebuah organisasi untuk berbagi pengetahuan mengenai aturan, norma-norma, dan nilai-nilai yang dapat membentuk sikap dan juga perilaku dari seorang karyawan tersebut.

Dapat diambil kesimpulan bahwa sebenarnya budaya organisasi adalah sebuah konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam sebuah organisasi agar budaya yang tercipta dalam sebuah organisasi perusahaan adalah budaya-budaya baik yang memberikan dampak positif terhadap perusahaan dan mampu memperbaiki kualitas kinerja karyawan. Budaya yang telah tertanam dalam suatu organisasi, secara terus-menerus atau berkelanjutan

akan menjadi turun temurun dalam sebuah organisasi. Itu sebabnya harusnya menanamkan budaya organisasi yang baik dan mampu memberikan dampak positif terhadap perusahaan dan kinerja karyawannya.

## **B. Fungsi Budaya Organisasi**

Terdapat 5 fungsi dari budaya organisasi yang umum diketahui yang pertama yaitu budaya. Budaya ini sendiri memiliki peran untuk mendefinisikan batasan. Dengan adanya batasan hal ini dapat menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Yang kedua yaitu, menyampaikan perasaan akan identitas bagi para anggota organisasi. Fungsi yang ketiga yaitu budaya akan memfasilitasi komitmen pada segala sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri sendiri. Selanjutnya fungsi keempat yaitu budaya mendorong stabilitas dari sistem sosial, dimana budaya sebagai perekat sosial yang membantu mengikat organisasi bersama-sama dengan dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya dikatakan serta dilakukan oleh para karyawan dan fungsi budaya yang terakhir adalah, pengambilan perasaan dan mekanisme pengendalian yang mampu membimbing dan membentuk tingkah laku dan perilaku dari para pekerja.

Menurut Busro (2018:6), fungsi dari budaya organisasi ini sendiri adalah mengatur batas-batas para karyawan agar mereka mampu untuk memahami bagaimana mereka harus:

a. Bersikap terhadap profesinya.

Seorang karyawan bersikap profesional saat berada di tempat kerja dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

b. Mampu untuk beradaptasi terhadap lingkungan kerja serta teman kerja.

Seorang karyawan diharap mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja serta teman kerja agar mudah berbaur dengan lingkungan sekitar.

c. Memiliki sifat yang reaktif terhadap perintah dari pimpinannya.

Aktif dan responsif terhadap perintah dari pimpinan agar reputasi karyawan selalu baik.

Ketika tiga hal tersebut mampu terlaksana, maka terbentuklah suatu fungsi yang dapat diinternalisasikan dalam kehidupan oleh seluruh anggota organisasi. Berikut adalah hasil yang telah didapat setelah tiga fungsi di atas berhasil terlaksana:

a. Sistem nilai.

Sistem nilai adalah sebuah sistem penilaian dari pimpinan terhadap karyawannya agar dapat diketahui apakah karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik ataupun tidak.

b. Kebiasaan (habbits).

Karyawan yang tertib dan taat menerapkan batasan-batasan yang telah ditentukan oleh pemimpinnya maka batasan-batasan tersebut akan menjadi sebuah kebiasaan terhadap para karyawan tersebut.

c. Etos kerja.

Dengan mematuhi batasan-batasan yang di tentukan oleh pemimpin secara tidak langsung mampu meningkatkan etos kerja dari karyawan itu sendiri.

Dari Lestari (2016), menurut Robbins (2015:29) fungsi budaya dibagi menjadi lima yaitu:

- a. Dengan adanya budaya, budaya menciptakan sbuah pembedaan yang jelas antara organisasi satu dengan organisasi lainnya.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi.
- c. Dengan adanya budaya timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang jadi lebih dipermudah.
- d. Budaya mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Dengan adanya budaya sebagai kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

### **C. Karakteristik Budaya Organisasi**

Dari Busro (2018:18-19), menurut Sagara (2009: 6) menyebutkan sepuluh karakteristik yang memengaruhi budaya organisasi yang dapat saling bercampur dan menunjang antara lain:

- a. Inisiatif individu. Budaya organisasi yang selalu mengedepankan inisiatif-inisiatif positif dari individu dalam rangka meningkatkan kemampuan dari sebuah organisasi dalam mengatasi perubahan dari segi internal maupun eksternal.
- b. Toleransi berisiko. Memberi dorongan pada anggota organisasi untuk selalu agresif berinovatif, dan berani untuk mengambil resiko selalu dikembangkan dalam organisasi merupakan sebuah budaya organisasi.
- c. *Direction* (pengarahan). Budaya organisasi yang selalu memberikan arahan-arahan kepada seluruh anggota organisasi agar benar-benar paham terhadap tujuan dari sebuah organisasi yang ingin dicapai oleh organisasi.

- d. Keterpaduan. Budaya organisasi yang mengutamakan keterpaduan antara pimpinan dan karyawan, keterpaduan antara perubahan dari segi internal dan eksternal.
- e. Dorongan manajemen. Budaya organisasi yang terus-menerus memberikan dorongan kepada seluruh anggota organisasi agar secara komitmen mengembangkan organisasi melalui komunikasi antara manajer dan seluruh anggota organisasi.
- f. Kontrol. Budaya organisasi yang selalu mengontrol apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
- g. Identitas. Budaya organisasi yang mengedepankan identitas organisasi yang berbeda dengan organisasi yang lain. Pembedaan ini bertujuan dalam rangka meningkatkan profesionalisme.
- h. Sistem imbalan. Budaya organisasi yang mengedepankan sistem imbalan yang mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja anggota organisasi.
- i. Toleransi terhadap konflik. Budaya organisasi yang memberikan toleransi terjadinya konflik yang bersifat membangun, dan dapat memicu terjadinya perubahan ke arah positif.
- j. Pola komunikasi. Budaya organisasi yang mengedepankan pola komunikasi dua arah yang baik, baik komunikasi vertikal maupun horizontal.

Dari Kawiana (2020) menurut Robbins (2001), karakteristik budaya organisasi ada 7 yaitu sebagai berikut :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko  
Mampu memunculkan inovasi dan baru dan berani mengambil resiko di setiap kegiatan kerja yang dilakukannya.
- b. Perhatian terhadap detail  
Memperhatikan secara detail dan teliti.
- c. Berorientasi kepada hasil  
Berorientasi pada hasil agar hasil selalu sesuai dengan target.
- d. Berorientasi kepada manusia  
Berorientasi kepada setiap karyawan agar kinerja selalu baik.
- e. Berorientasi kepada tim  
Berorientasi pada kinerja tim agar dapat menimbulkan kerjasama yang baik.
- f. Agresivitas  
Agresif dalam melakukan kegiatan perusahaan.

g. Stabilitas

Memiliki motivasi kerja yang stabil dalam melakukan pekerjaan.

Dari Kawiana (2020), menurut Edgar Schein (2001) karakteristik budaya organisasi ada 9, yaitu :

a. Observasi perilaku: bahasa, kebiasaan,tradisi

Mengobservasi kebiasaan yang terjadi dalam sebuah perusahaan maupun bahasa, kebiasaan dan tradisi.

b. Norma kelompok: standard dan nilai

Mematuhi norma-norma dalam berinteraksi secara kelompok yang berlaku.

c. Nilai-nilai yang dianut: nilai-nilai yang diterbitkan dan di umukan di hadapan umum

Mematuhi nilai-niali yang telah diterapkan

d. Filsafat formal: misi

Melakukan kegiatan sesuai dengan misi perusahaan

e. Aturan permainan: aturan untuk semua karyawan dalam organisasi

Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

f. Iklim: iklim kelompok atau organisasi dalam berinteraksi

Berinteraksi antar sesama karyawan agar menimbulkan iklim yang baik dalm sebuah organisasi.

g. Keterampilan

Memiliki keterampilan yang sesuai dengan kerja yang dijalankannya.

h. Kebiasaan berpikir, bertindak, paradigma: berbagi pengetahuan untuk bersosialisasi

Mempertimbangkan hal-hal yang dilakukan dalam bersosialisasi.

i. Berbagi arti dari grup

Mengerti arti dari kerjasama dalam sebuah kelompok.

**D. Indikator Budaya Organisasi.**

Dari Lestari (2016), menurut Sulaksono Hari (2015:14) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. Inovatif memperhitungkan risiko seperti:

Mampu meminimalisir resiko dengan mengembangkan dan menciptakan ide-ide yang baru. Dengan harapan ide-ide baru mampu mengurangi tingkat risiko.

1. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan.

Dengan munculnya ide-ide baru yang kreatif diharapkan dapat membantu perkembangan dari perusahaan tersebut.

2. Berani mengambil resiko dalam mengembangkan ide-ide baru.

Munculnya sebuah ide harus dipertimbangkan sebaik mungkin untuk meminimalisir terjadinya risiko.

- b. Berorientasi pada hasil, yaitu seperti:

Sering dilakukannya tinjauan agar tau target perusahaan yang harus di capai dan mengevaluasi semua hasil kerja yang telah dilaksanakan.

1. Menetapkan target yang akan serta harus dicapai perusahaan.

Menetapkan target adalah sebuah kewajiban bagi sebuah perusahaan agar target dari perusahaan tersebut dapat dicapai dengan tepat sasaran.

2. Penilaian hasil atas kerja yang telah berhasil dilaksanakan.

Melakukan evaluasi atas sebuah pekerjaan dan hasil pekerjaan agar karyawan mengetahui kurang dan lebih dari kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan.

- c. Berorientasi pada seluruh kepentingan karyawan, seperti:

Sering dilakukannya peninjauan atas kinerja setiap karyawan yang telah berdedikasi terhadap perusahaan dan mengapresiasi setiap prestasi yang dilakukan oleh karyawan.

1. Memenuhi kebutuhan untuk mengerjakan dan menjalankan pekerjaan.

Pihak perusahaan harus memenuhi kebutuhan perusahaan agar aktivitas perusahaan tetap berjalan lancar sebagaimana harusnya.

2. Mendukung prestasi para karyawan.

Mengapresiasi prestasi setiap karyawan agar karyawan merasa senang dan semangat melakukan pekerjaannya.

- d. Berorientasi detail pada tugas, seperti:

Mengerjakan tugas dengan teliti dan akurat agar memberikan hasil yang maksimal.

1. Teliti dalam mengerjakan tugas-tugas.

Memeriksa ulang hasil kerja untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam mengerjakan tugas-tugas.

2. Keakuratan dari hasil kerja.

Hasil kerja yang diberikan haruslah diperiksa terlebih dahulu keakuratannya agar dapat diterima oleh pimpinan.

Dari Kawiana (2020), menurut Khun Chin Sophonpanic (2002) indikator budaya organisasi ada 4, yaitu:

a. Ketekunan

Memiliki tingkat ketekunan yang cenderung baik.

b. Ketulusan

Tulus dalam melakukan pekerjaan

c. Kesabaran

Memiliki kesabaran yang baik agar dapat memberikan kualitas kerja yang baik.

d. Kewirausahaan

Melatih jiwa kewirausahaan, agar memiliki semangat berwirausaha baik.

Dari Kawiana (2020), Menurut Edison, dkk. (2016 hal. 131) menyatakan indikator dari budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarkannya dengan antusias.

c. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

d. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

## 2.1.2 Disiplin Kerja

### A. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu hal yang penting dalam perkembangan dan pertumbuhan sebuah organisasi perusahaan, digunakan agar para karyawan lebih termotivasi dan lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam kelompok ataupun perorangan. Dengan disiplin juga membantu untuk melatih karyawan untuk menaati aturan-aturan yang ada, prosedur juga kebijakan kerja yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016), dikutip dari Syahyuni (2018) disiplin adalah suatu kesukarelaan atau sikap kesediaan yang dimiliki karyawan untuk menaati aturan-aturan yang berlaku di sebuah perusahaan. Disiplin kerja memiliki dampak yang sangat baik terhadap perusahaan yang mana karyawan yang baik dan disiplin mampu untuk mempercepat perusahaan untuk mencapai tujuannya, sedangkan karyawan yang tidak disiplin dapat menyebabkan kemerosotan dan memperlambat kemajuan pada sebuah perusahaan. Hal tersebut sudah pasti sangat merugikan pihak perusahaan karna menjadi sebuah penghambat dalam perusahaan.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan prosedur, aturan kerja yang ada atau sebuah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai atau menaati peraturan yang ada dalam sebuah organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dikutip dari Andriyani, Hamzah, and Siagian (2019) dalam Edy Sutrisno (2016:89). Menurut Hamali dalam Syarahdilla (2019) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan yang juga dapat menyebabkan karyawan mampu menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan serta nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin kerja merupakan sebuah kesediaan dari karyawan itu sendiri untuk menaati norma-norma sosial dan peraturan organisasi yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa disiplin kerja sendiri adalah sebuah alat komunikasi yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka siap menaati dan mengikuti aturan main yang terdapat dalam perusahaan tersebut (Sinambela 2016). Dengan begitu dapat diartikan bahwa karyawan yang baik sangatlah penting, karena tanpa adanya karyawan yang baik maka kedisiplinan kerja tidak terjalin dan tujuan perusahaan juga akan mejadi susah untuk dicapai yang diakibatkan karyawan tidak menaati aturan yang telah diberlakukan oleh perusahaan, jadi disiplin adalah kunci kesuksesan dari sebuah organisasi perusahaan.

Disiplin kerja juga dapat dilihat sebagai sesuatu yang memberikan manfaat yang sangat besar juga, baik bagi kepentingan perusahaan maupun kepentingan antar sesama karyawan. Disiplin kerja bagi perusahaan memiliki manfaat baik seperti, terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga hasil yang diperoleh juga maksimal dan optimal. Dengan begitu karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan dapat melaksanakan kerja dengan baik dan menambah semangat kerja para karyawan.

## **B. Macam-macam Disiplin Kerja**

Dalam Manurung and Gilang (2018), menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

### **a. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah sebuah upaya yang dilakukan perusahaan agar para karyawannya menaati atau mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Disiplin preventif ini bersifat menegakkan dan menggerakkan karyawannya agar taat terhadap aturan kerja yang ada.

### **b. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dengan mematuhi, menaati serta mengikuti aturan atau pedoman yang telah berlaku di suatu organisasi. Dalam disiplin korektif, bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan atau melanggar aturan akan dikenakan sanksi yang bertujuan agar karyawan memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang telah diterapkan dalam organisasi perusahaan.

## **C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu hal terpenting agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Agar disiplin kerja di sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya kondisi iklim kerja yang nyaman. Selain itu, banyak lagi faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Dikutip dari Alam (2020), menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Pemberian besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi baik tidaknya suatu disiplin dijalankan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.  
Pemimpin yang menginginkan karyawannya cepat datang, maka ia harus datang lebih awal. Hal ini akan membuat karyawan merasa segan dan akan datang lebih cepat lagi. Karena lebih mudah mencontoh apa yang dilihat dari pada apa yang dikatakan dan yang menjadi aturan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.  
Dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan adanya aturan yang jelas, aturan yang dijadikan dan disepakati bersama yang dijadikan menjadi sebuah pegangan. Aturan tidak boleh dibuat sepihak, atau sesuai dengan keinginan pemimpin saja. Dengan adanya aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama, para karyawan akan mau melakukan disiplin karena sudah ada pegangan yang jelas
- d. Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan  
Seorang pemimpin harus berani mengambil tindakan, agar disiplin dapat ditegakkan. Jika ada karyawan yang melanggar disiplin maka pemimpin harus memberinya sanksi sesuai ketentuan yang ada. Hal tersebut dilakukan agar semua karyawan merasa terlindungi dan juga berkomitmen untuk tidak melakukan hal yang serupa.
- e. Ada Tidaknya Pengawasan atasan  
Dengan adanya pengawasan tentu akan melatih karyawan untuk berdisiplin. Meskipun bagi sebagian karyawan yang sudah menyatakan arti disiplin, pengawasan ini tidak dibutuhkan lagi. Pengawasan ini dibutuhkan untuk mengetahui apakah karyawan tersebut melaksanakan sesuai dengan yang diperintahkan dan tidak menyimpang.
- f. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para karyawan  
Karyawan bukanlah sebuah robot yang hanya bekerja dan tidak memiliki perasaan. Karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi yang tinggi saja namun lebih dari itu perhatian kepala pemimpin juga sangat dibutuhkan.
- g. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin  
Kebiasaan-kebiasaan yang mungkin mendukung tegaknya disiplin adalah saling menghormati, memberi kesempatan untuk berpendapat, saling menyapa, dan memberikan pujian. Hal tersebut akan sangat berpengaruh juga untuk iklim kerja yang baik, dan mendorong karyawan untuk berdisiplin.

Dari Bukit, Malusa, and Rahmat (2017) menurut Nawawi (2001) faktor-faktor disiplin kerja ada 4, yaitu sebagai berikut:

a. Insentif

Insentif dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja. Dimana semakin sering perusahaan memberikan insentif terhadap karyawannya dalam hal prestasi, maka tingkat disiplin pekerja tersebut akan semakin tinggi.

b. Peraturan perusahaan

Dalam sebuah perusahaan adanya sebuah peraturan adalah hal yang wajib. Hal tersebut dilakukan agar karyawan tunduk dan patuh terhadap peraturan perusahaan. maka dari itu, semakin ketat peraturan yang diberlakukan, maka akan semakin tinggi juga tingkat kedisiplinan kerja para karyawan.

c. Moral kerja pimpinan

Seorang pemimpin diuntut untuk memiliki moral kerja yang baik agar dapat menjadi contoh atau teladan bagi para karyawan.

d. Relasi Interpersonal

Relasi baik yang terjalin antar sesama karyawan akan dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan. Dengan terbangunnya relasi interpersonal maka karyawan tersebut akan merasa betah dan rajin masuk kerja sehingga disiplin kerja yang diterapkan dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Bejo Siswanto (Sinambela, 2016) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada lima, yaitu sebagai berikut:

a. Frekuensi kehadiran.

Semakin tinggi frekuensi dari kehadirannya, maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat kewaspadaan.

Karyawan yang selalu melaksanakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

c. Ketaatan pada standar kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan pada peraturan kerja.

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

## **D. Indikator Disiplin Kerja**

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator – indikator disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator. Menurut Hasibuan dalam Oktarina (2017) Indikator-indikator Disiplin Kerja yaitu:

a. Disiplin waktu.

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. Disiplin tanggungjawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Dari Oktarina (2017) Menurut Hasibuan (2016:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladanan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

d. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat adalah sebuah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada karyawannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

e. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan karyawan yang melanggar peraturan, sanksi ini haruslah bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan sebuah tindakan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

g. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan juga dapat menciptakan kedisiplinan yang baik. Hubungan- hubungan yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya menghasilkan hubungan yang harmonis.

Dari Benjamin (2019) indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo (2009:89-93), yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan seharusnya maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang mana semakin tinggi semangat karyawan maka akan semakin tinggi juga disiplin kerja karyawan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan  
Pemimpin dalam sebuah organisasi haruslah memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah sebuah contoh teladan dari para karyawannya.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Setiap perusahaan memiliki peraturan yang dapat menjadi pegangan karyawan dalam melakukan setiap aktivitas perusahaan agar tidak melanggar peraturan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Pemimpin yang baik haruslah pemimpin yang berani, berani dalam mengambil tindakan serta berani dalam menghadapi resiko yang akan datang.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dengan adanya pengawasan dari pimpinan, kedisiplinan dalam menaati peraturan akan jauh lebih efektif jika dibandingkan dengan yang melakukan aktivitas perusahaan tanpa pengawasan dari pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan  
Memberikan perhatian kepada para karyawan agar karyawan memiliki rasa diinginkan yang dapat menumbuhkan rasa memiliki dan akan dapat menerima serta mematuhi peraturan yang berlaku.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan.  
Menegakkan disiplin dapat juga dilakukan dari pembiasaan aktivitas sehari-hari, yang mana hal tersebut dapat membuat karyawan terbiasa dan mematuhi peraturan yang ada.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **A. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2008) dalam Busro (2018:101), sikap positif dari karyawan yang timbul dikarenakan perasaan dan tingkah laku yang dilakukannya merupakan bukti dari

kepuasan kerja para karyawan. Hal ini dapat dinilai berdasarkan pekerjaan yang dilakukannya sebagai salah satu rasa menghargai yang timbul diakibatkan telah tercapainya salah satu nilai-nilai penting dari suatu pekerjaan. Sikap positif ini akan tumbuh dengan sendirinya ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Dengan tingginya sikap positif yang muncul dari seorang karyawan maka, akan sangat menguntungkan bagi pihak perusahaan karena hasil kerja yang diberikan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang didapatkan dari seorang karyawan. Menurut Robbins (2008) dikutip dari Busro (2018:101), kepuasan kerja merupakan sikap umum yang ditimbulkan para karyawan terhadap pekerjaannya sebagai bentuk perbedaan antara ganjaran yang diberikan dengan ganjaran yang seharusnya diterima. Setiap individu memiliki karakteristik kepuasan yang sangat beragam, maka dari itu, tingkat kepuasan yang berbeda-beda juga yang dirasakan oleh setiap individu yang mana rasa puas tersebut berdampak pada pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting yang mampu mempengaruhi hasil kerja dari seorang karyawan.

Dikutip dari Busro (2018:102) menurut Kotler dan Keller (2009:139) kepuasan kerja merupakan sikap positif dari seseorang terhadap pekerjaan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat kualitas dari hasil kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang terhadap kinerja seseorang.

Dari beberapa definisi kepuasan kerja menurut para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang terkait dengan perihal individu dari seorang karena tingkat kepuasan dari setiap individu adalah berbeda-beda. Tingkat kepuasaan seorang individu dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, yang mana bisa saja berdampak positif maupun negatif dan merugikan perusahaan.

## **B. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Dikutip dari Silviani (2019), menurut Baron diterjemahkan oleh Badriyah (2015:230-236) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan yang saling berkaitan yaitu, faktor individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Berikut faktor-faktornya:

## a. Faktor individu

### 1. Kepribadian

Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat. Kepribadian dalam hal ini meliputi cara si individu berfikir, memiliki perasaan dan tingkah laku. Kepribadian memiliki pengaruh yang besar bagi setiap individu yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yang mana hanya dapat dirasakan oleh individu itu sendiri. Kepribadian individu ini mempengaruhi positif atau negatifnya tentang pikiran pada pekerjaan yang dilakukannya tersebut.

### 2. Nilai-nilai yang dimiliki individu

Nilai memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena membuat karyawan yakin terhadap hasil pekerjaan serta tingkah laku dalam bekerja.

### 3. Jenis kelamin

Wanita cenderung lebih mudah mendapatkan rasa puas akan pekerjaannya dibandingkan dengan pria yang mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial. Hal ini dikarenakan wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda disbanding dengan pria.

### 4. Usia dan pengalaman kerja

Usia, kepuasan serta pengalaman kerja memiliki hubungan yang parallel. Usia memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, karena karyawan yang memiliki usia lebih tua merasa lebih puas jika dibandingkan dengan yang muda. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki usia hingga 30 tahun ke atas mengalami tingkat kepuasan kerja yang meningkat dikarenakan pekerja tersebut sudah merasa puas secara finansial dan puas dengan kondisi keluarga yang telah dimiliki.

### 5. Pengaruh sosial dan kebudayaan

Lingkungan sekitar juga menjadi sebuah penyebab terhadap sikap dan tingkah laku seorang individu yang dikarenakan adanya pengaruh dari orang lain atau kelompok tertentu. Contoh: karyawan yang memiliki lingkungan keluarga yang tingkat kesejahteraannya tinggi cenderung merasa tidak puas dengan gaji yang relatif rendah dan tidak sesuai dengan standar hidupnya.

### 6. Status dan senioritas

Orang yang memiliki jabatan lebih tinggi dibanding yang lainnya dalam suatu organisasi biasanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang cenderung tinggi. Hal ini

dikarenakan orang tersebut menikmati pekerjaannya dan imbalan yang didapatnya dibanding dengan karyawan lainnya.

b. Faktor yang berhubungan dengan organisasi

1. Aspek sosial dari pekerjaan

Aspek ini adalah kebutuhan sosial untuk kebersamaan dan penerimaan sosial karena aspek ini terbukti memberikan kontribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Hal ini dikarenakan rekan kerja juga memberikan kontribusi terhadap kepuasan bekerja dengan adanya rekan kerja yang ramah, bersahabat, mampu memberi dukungan, kompeten serta bersedia untuk membantu dan bekerja sama.

2. Sistem imbalan

Kepuasan kerja akan timbul dengan adanya sistem imbalan yang dipercaya adil. Ketidakpuasan kerja bisa saja timbul karena adanya pembayaran gaji yang terlalu kecil, tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya dan tidak sesuai dengan persepsi yang dimilikinya.

3. Situasi dan kondisi pekerjaan

Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

4. Keamanan

Kemamanan menimbulkan kepuasan kerja yang dikarenakan adanya rasa aman yang timbul pada setiap individu dengan menggunakan kemampuan dan mampu tetap bertahan pada pekerjaan yang dimilikinya.

5. Kebijakan dari perusahaan

Kebijakan ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan. Hal tersebut mampu mempengaruhi kepuasan kerja dikarenakan adanya peraturan atau prosedur yang memungkinkan karyawan memperoleh imbalan. Sedangkan karyawan yang memiliki konflik peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya cenderung memiliki rasa ketidakpuasan kerja.

Dikutip dari Busro (2018:110–11) menurut Herzberg (2008), terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan yang saling berkaitan yaitu, faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Berikut faktor-faktornya:

a. Faktor Psikologi

Faktor psikologi erat hubungannya dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan dan bakat serta keterampilan yang dimiliki.

b. Faktor Sosial

Faktor sosial ini berhubungan dengan interaksi sosial oleh karyawan itu sendiri. Dengan dimensi interaksi ke sesama rekan kerja, interaksi dengan atasan dan interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Faktor Fisik

Faktor fisik ini sendiri berhubungan langsung dengan kondisi fisik lingkungan dan kondisi fisik dari karyawan itu sendiri dengan dimensi jenis pekerjaan, pengaturan waktu bekerja dan waktu istirahat, perlengkapan-perengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu serta penerangan juga pertukaran udaran dan kondisi kesehatan karyawan dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Faktor ini berhubungan erat dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan dengan dimensi besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan-tunjangan serta fasilitas yang diberikan dan promosi jabatan.

Dari Kawiana (2020) menurut Robbins (2008), faktor kepuasan kerja ada 3, yaitu:

a. Hubungan kerja

Menjaga keharmonisan dalam berinteraksi, memiliki kerjasama yang baik antara karyawan dan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan.

b. Tantangan kerja

Melakukan dan menyelesaikan tugas dengan baik serta mampu mempertanggungjawabkan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.

c. Perlindungan kerja

Mendapat perlindungan kerja maupun itu asuransi perusahaan, pemerintah dan lain-lain.

**C. Indikator Kepuasan Kerja**

Dalam kepuasan kerja sudah pasti banyak faktor-faktor yang dibutuhkan untuk mencapai sebuah kepuasan kerja yang dianggap sesuai dengan tingkat-tingkat kepuasan setiap individu. Maka dari itu demi pemenuhan kepuasan kerja karyawan dibutuhkan sebuah

tolak ukur atau acuan untuk memudahkan dalam penentuan pengukuran tingkat kepuasan kerja pada setiap karyawan.

Dalam Malikha (2021), menurut Keith Davis dalam Sudaryo, Agus dan Nunung (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Menyenangi pekerjaan

Dalam hal ini, kepuasan kerja seorang karyawan bisa dinilai dari bagaimana ia menyenangi pekerjaan yang ia miliki dan lakukan. Indikator ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka ia akan senantiasa bekerja dengan sangat senang dan semangat.

b. Moral kerja positif

Seorang karyawan yang menyenangi pekerjaan yang ia miliki, maka moral kerja yang ia miliki pasti akan senantiasa positif dan target yang dicapai senantiasa maksimal.

c. Disiplin kerja

Seorang karyawan yang tampak menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban, maka ia sudah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang dimiliki.

d. Prestasi kerja

Dalam hal ini, seorang karyawan yang merasakan job satisfaction akan cenderung lebih berprestasi daripada mereka yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka miliki.

Dari Kawiana (2020) menurut Robbins (2008), indikator kepuasan kerja ada 9, yaitu:

a. Keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan

Mampu melakukan interaksi dengan atasan dengan harmonis dan nyaman.

b. Komunikasi dua arah

Dapat melakukan komunikasi dua arah agar karyawan dapat menyampaikan pendapat yang dimilikinya.

c. Kerjasama antar karyawan

Saling berkerjasama antar karyawan agar karyawan merasa nyaman berada dalam organisasi tersebut.

d. Keterbukaan dan transparansi

Transparan dalam menyampaikan informasi agar karyawan merasa di butuhkan dalam organisasi tersebut.

- e. Menyelesaikan tugas  
Menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- f. Kepuasan dalam menyelesaikan tugas  
Mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
- g. Tanggung jawab  
Bertanggungjawab atas tindakan yang dilakukan selama berkerja.
- h. Disiplin  
Disiplin dan mematuhi peraturan yang ada.
- i. Keterampilan mengambil keputusan  
Mempu dan berani mempertanggungjawabkan keputusan yang di ambil.

Dari Kawiana (2020) menurut Robbins (2008) jika dilihat dari dimensi perlindungan kerja maka terdapat 3 indikator dalam kepuasan kerja, yaitu:

- a. Perlindungan dari pemerintah  
Mendapatkan hak perlindungan ketenagakerjaan dari pemerintah
- b. Perlindungan dari perjanjian kerja  
Menyetujui perlindungan dari perjanjian kerja
- c. Perlindungan dari asuransi  
Mendapatkan perlindungan dari asuransi.

#### **2.1.4 Turnover Intention**

##### **A. Pengertian *Turnover Intention***

Dikutip dari Hidayati (2016), menurut Zeffane dalam Putriani (2014:30) arti *intention* adalah suatu keinginan atau niat yang timbul dari masing-masing individu untuk melakukan sesuatu, sementara *turnover* adalah tindakan berhenti bekerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yang dilakukan dengan sukarela, maka dapat diartikan bahwa *Turnover Intention* adalah suatu keinginan atau niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atas dasar pilihannya sendiri. Pendapat lain disampaikan oleh Harnoto dalam Sukwadi and Meliana (2014) *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas keinginan dari seorang karyawan untuk keluar dan berhenti dari perusahaan, terdapat banyak alasan yang dapat menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini, salah satu diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Sudiro (2011:152) dalam Hikmah (2020) *turnover* sendiri merupakan sebuah perputaran karyawan. Yang mana perputaran adalah tingkat perpindahan dengan melewati batas-batas dari keanggotaan dalam sebuah organisasi. Di dalam arti yang luas, *turnover* dapat diartikan sebagai sebuah aliran bagi para karyawan yang masuk dan keluar dari sebuah perusahaan.

Menurut Mobley (2011) dalam Tanuwijaya and Harjanti (2016), *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah ke tempat kerja dari satu tempat ke tempat yang lain sesuai dengan pilihannya sendiri. Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan namun belum berupa tindakan untuk meninggalkan perusahaan. Perputaran karyawan dalam jumlah tertentu seringkali diperlukan dalam sebuah organisasi, untuk menyediakan kesempatan kepada karyawan lainnya untuk mencapai tujuan karirnya, namun jika perputaran karyawan diadakan secara berlebihan maka karyawan harus menguranginya. Para karyawan yang sering kali berkualifikasi akan memiliki kemungkinan lebih besar melakukan pengunduran diri yang diakrenakan mereka dapat bergerak dengan leluasa.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab *turnover* adalah faktor individual yang mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan. Kepuasan kerja, yang menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya, komitmen kerja, kepuasan kerja dan kepercayaan organisasi.

## **B. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention***

Menurut Mobley et al (1978) dalam Halimah, Fathoni, and Minarsih (2016), menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab *turnover intention* meliputi:

### **a. Karakteristik Individu.**

Perusahaan merupakan tempat yang memiliki tujuan secara bersama oleh kumpulan orang yang terlibat didalamnya. Dalam mencapai tujuan tersebut maka diperlukan hubungan interaksi dari unsur yang ada didalam perusahaan. Karakter tiap individu akan mempengaruhi keinginan pindah kerja seperti umur, status perkawinan, dan juga pendidikan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja berasal dari lingkungan fisik atau sosial. Karyawan yang bekerja akan merasa lebih nyaman jika lingkungan kerjanya sesuai dengan yang diharapkan para karyawan.

c. Kepuasan kerja

Berhubungan langsung dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan mulai dari kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap supervisor yang diterima, serta kepuasan dengan rekan kerjanya atau kepuasan dalam pekerjaannya sendiri.

d. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan konsep untuk menjelaskan proses sebagai bentuk perilaku.

Dalam penelitian Wijaya (2016:10) ada beberapa faktor yang mempengaruhi individu untuk memiliki keinginan untuk berpindah / *turnover intention*, yaitu:

a. Kepuasan kerja

Tidak sering ditemui faktor dari terjadinya *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa kurang akan kepuasan kerjanya, maka sudah pasti hal tersebut akan dapat mempengaruhi karyawan tersebut untuk melakukan *turnover intention*.

b. Komitmen organisasi dari karyawan

Karyawan yang cenderung memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi dapat dengan mudahnya untuk melakukan *turnover intention*.

c. Kepercayaan terhadap organisasi

Tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi mampu untuk mempengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja.

d. Job insecurity

Terjadinya job insecurity mampu mempengaruhi keinginan karyawan dalam bekerja, karena karyawan yang mengalami job insecurity bisa saja merasa tidak aman atau nyaman berada dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Dalam penelitian Soerjoatmodjo (2019) faktor-faktor terjadinya *turnover intention* adalah sebagai berikut:

## a. Faktor Psikologis

Faktor psikologis merujuk pada mental dan perilaku karyawan misal, harapan, orientasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan efektifitas.

## b. Faktor Ekonomis

Faktor ekonomis ini biasanya erat kaitannya dengan reward, upah dan peluang eksternal. Ketika reward yang diberi sudah sesuai dengan tempat lain, maka karyawan akan memutuskan untuk tidak meninggalkan organisasi. Pandangan ekonomi menganalisis proses turnover intention lebih menekankan pada interaksi antara penentuan variabel eksternal seperti gaji atau peluang.

## c. Faktor Demografis

Faktor demografis, atau biasa dikenal dengan faktor personal. Faktor demografis ini meliputi:

### 1. Usia

Biasanya orang yang lebih muda memiliki tahap percobaan pada awal kehidupan professional mereka sendiri, sehingga karyawan yang lebih muda lebih sering pindah kerja.

### 2. Masa jabatan

Setiap individu memiliki masa jabatan yang lama, akan tetapi jika individu tersebut meninggalkan perusahaan maka akan dianggap tidak proporsional.

## C. Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention juga berdampak bagi perusahaan, dampaknya antara lain sebagai berikut :

Biaya untuk penarikan karyawan baru

### a. Biaya pelatihan

Biaya yang dikeluarkan untuk karyawan lebih besar dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.

### b. Tingkat kecelakaan kerja bagi karyawan baru

Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya

### c. Banyaknya pengeluaran karena adanya karyawan baru

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (turnover), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

## **D. Indikator *Turnover Intention***

Menurut Mobley et al dalam Halimah et al. (2016) Indikator pengukuran turnover intention terdiri atas:

- a. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*):  
Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- b. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*):  
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- c. Niat untuk keluar (*Intention to quit*):  
Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya

Menurut Mobley (2011:121) menyatakan bahwa ada dua yang akan mempengaruhi seseorang untuk berpindah yaitu faktor organisasi dan faktor individual, yaitu :

- a. Faktor-faktor keorganisasian, meliputi :

1. Besar kecilnya organisasi

Ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.

## 2. Besar kecilnya unit kerja

Berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.

## 3. Penggajian

Para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.

## 4. Bobot pekerja

Masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan keperilakuan dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitasi atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.

## 5. Gaya penyeliaan

Sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana supervisor acuh tak acuh, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

### b. Faktor-Faktor Individual, meliputi :

#### 1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang disediakan oleh situasi.

#### 2. Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh

Menunjukkan bahwa semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar keinginan untuk keluar.

### 3. Pembayaran

Hubungan tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan cukup taat asas untuk membenarkan pembayaran sebagai pembesar pergantian karyawan yang secara hipotetik paling utama pada setiap telaah mengenai organisasi.

### 4. Promosi

Kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karier dan kesempatan-kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan-harapan terhadap karir yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan.

### 5. Bobot pekerjaan

Merupakan satu diantara korelasi-korelasi kepuasan yang cukup kuat dalam hubungannya dengan pergantian karyawan.

### 6. Kerabat-kerabat kerja

Hubungan kerabat kerja dan kepuasan itu terlalu kasar. Hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu.

### 7. Penyeliaan

Dapat dikaitkan dengan pergantian karyawan untuk dapat menangani interaksi pimpinan dan bawahan.

### 8. Keikatan terhadap organisasi

Sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.

### 9. Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain

Secara empiris variabel ini cukup mendapat dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu.

### 10. Niat untuk pergi atau tinggal

Sebagai suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu.

11. Tekanan jiwa

Sebagai suatu kondisi yang dinamis yang menghadapkan individu pada kesempatan, kendala, dan/atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya, dan yang penyelesaiannya di resapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberikan hasil-hasil yang penting.

12. Lingkungan kerja

Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan, namun apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut.

Menurut Harnoto dalam Umi and Beti (2019), indikasi terjadinya turnover intention ditandai oleh berbagai hal sebagai berikut :

a. Meningkatnya absensi kerja.

Karyawan yang memiliki niat ingin keluar biasanya sering tidak masuk kerja atau melakukan absensi karena karyawan merasa tidak memiliki motivasi untuk bekerja.

b. Mulai malas bekerja.

Kinerja karyawan makin hari semakin menurun. Hal ini dikarenakan semangat untuk bekerja semakin pudar karena merasa tidak ingin bekerja di perusahaan tersebut lagi.

c. Pelanggaran tata tertib kerja semakin meningkat.

Sering tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena disiplin kerja karyawan tersebut semakin menurun setiap harinya.

d. Protes terhadap atasan semakin meningkat.

Protes adalah sebagai bentuk berontak dari karyawan. Karyawan yang sudah merasa tidak ingin bekerja di perusahaan tersebut maka karyawan bisa saja berontak sewaktu-waktu.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar biasanya menunjukkan perilaku yang cenderung negatif.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan komponen yang penting untuk peneliti dini hari yang berfungsi sebagai referensi untuk sebuah penelitian yang menajadi acuan mendasar dan perbandingan teori dengan kajian-kajian terdahulu untuk dikembangkan. Perbedaan yang dimaksud diantaranya adalah variable penelitian yang digunakan, objek penelitian, jumlah responden, dan alat analisis. Berikut ini daftar dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti:

**Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variable-variable Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Deri Gusmanto (2017)	Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis regresi linier berganda	Stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	Made Yogi Prabowo, I Gusti Made Suwandana (2017)	Pengaruh Ketidakamanan kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali.	Analisis regresi linier berganda	Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

- |    |                                                                         |                                                                                                                                                                |                                      |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | Putu Agus Soma Widhi Putra, Ni Ketut Sariyathi (2017)                   | Pengaruh Organisasional( $X_1$ ) Kepuasan Terhadap Intention(Y) Di Bengkel Bintang Pesona Group                                                                | Komitmen Dan Kerja( $X_2$ ) Turnover | Analisis regresi linier berganda | Komitmen organisasional berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> yang berarti karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan.                                                                                                                                                                |
| 4. | Reny Oktaviani (2018)                                                   | Pengaruh Organisasi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan terhadap <i>turnover intention</i> (Y) Karyawan UD Indigo Sejahtera                                        | Budaya (X <sub>2</sub> )             | Analisis regresi linier berganda | Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi <i>turnover intention</i> karyawan UD Indigo Sejahtera sehingga dapat diartikan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka dapat menurunkan tingkat <i>turnover intention</i> , sedangkan gaya kepemimpinan bukan faktor dari <i>turnover intention</i> dari karyawan |
| 5. | Nassrullah, Titik Ambarwati, Mursidi (2018)                             | Pengaruh <i>job insecurity</i> ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap <i>turnover intention</i> (Y)                                                   |                                      | Analisis regresi linier berganda | <i>Job insecurity</i> tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap <i>turnover intention</i> dengan slope negatif.                                                                                                        |
| 6. | Dewa Ayu Yuni Wulandari, I Ketut Setia Sapta, dan I Nengah Sudja (2019) | Pengaruh disiplin kerja( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap <i>turnover intention</i> (Y) pada karyawan Bambu Indah Ubud |                                      | Analisis regresi linier berganda | Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh negating signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .                                                                                                                                                                                            |

- |    |                                                                                 |                                                                                                                                     |                                                      |                                                                                                                                                                            |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7. | Hikmah (2020)                                                                   | Pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap <i>turnover intention</i> (Y)                                 | <i>Exposed facto</i>                                 | kepuasan kerja dan budaya kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap <i>Turnover intention</i>                                                                 |
| 8. | Deas Faradila, Suryaman Suryaman (2021)                                         | Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) | Metode kuantitatif berjenis deskriptif dan asosiatif | Kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> baik secara parsial maupun bersama-sama |
| 9. | Hafis Laksmana Nuraldy, Guruh Dwi Pratama, Muhammad Zaenal Muttaqin Abdi (2021) | Pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap <i>turnover intention</i> (Y)                               | Analisis regresi linier berganda                     | Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> .                                                                              |

*Sumber:* Deri Gusmanto (2017), Made Yogi Prabowo, I Gusti Made Suwandana (2017), Putu Agus Soma Widhi Putra, Ni Ketut Sariyathi (2017), Reny Oktaviani (2018), Nassrullah, Titik Ambarwati, Mursidi (2018), Dewa Ayu Yuni Wulandari, I Ketut Setia Sapta, dan I Nengah Sudja (2019), Hikmah (2020), Deas Faradila, Suryaman Suryaman (2021), Hafis Laksmana Nuraldy, Guruh Dwi Pratama, Muhammad Zaenal Muttaqin Abdi (2021).

Penelitian Gusmanto (2017) bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Turnover Intention (Y) pada karyawan PT Alas Watu Emas Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda yang melibatkan 82 responden dengan jumlah asli karyawan 110 orang. Untuk menentukan banyaknya jumlah responden dalam penelitian, digunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 82 orang dengan hasil pengaruh stres kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y), artinya tingkat stress kerja karyawan perusahaan tersebut masih tergolong tinggi yang dikarenakan promosi kejabatan yang lebih rendah sehingga stress kerja dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk melakukan turnover intention. Selanjutnya budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap turnover intention (Y), akan tetapi budaya organisasi disini ditanggapi rendah oleh

karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum menyukai budaya yang ada di perusahaan tersebut. Sedangkan kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif terhadap turnover intention (Y), yang artinya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan masih tergolong rendah dan akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Penelitian Prabawa and Suwandana (2017) bertujuan untuk menganalisa pengaruh Ketidakamanan kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda yang melibatkan 93 responden yang ditentukan dengan teknik *proporsional random sampling*. Metode pengumpulan data adalah dengan melakukan wawancara dan dengan menyebarkan kuesioner, sementara analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Terdapat 3 variabel bebas dalam penelitian ini yaitu ketidakamanan kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasional ( $X_3$ ), sedangkan untuk variabel terikatnya adalah *turnover intention* (Y). Hasil dari penelitian ini adalah ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian Widiputra and Sariyathi (2017) bertujuan untuk menganalisa pengaruh Komitmen Organisasional ( $X_1$ ) Dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Cv. Bengkel Bintang Pesona Group. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda yang melibatkan seluruh karyawan Cv. Bengkel Bintang Pesona dengan jumlah 45 orang responden. Terdapat dua variabel bebas yaitu Komitmen Organisasional ( $X_1$ ) Dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah *Turnover Intention* (Y). Dengan hasil dari penelitian ini yaitu Komitmen organisasional berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Penelitian Oktaviani (2018) bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) pada Karyawan UD Indigo Sejahtera. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan melibatkan seluruh karyawan UD Indigo Sejahtera dengan jumlah 45 orang responden. Dengan variabel bebasnya yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) serta variabel terikatnya *turnover intention* (Y). Hasil dari penelitian ini

adalah dapat diketahuinya bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* karyawan UD Indigo Sejahtera sehingga dapat diartikan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka dapat menurunkan tingkat *turnover intention*, sedangkan gaya kepemimpinan bukan faktor dari *turnover intention* dari karyawan.

Penelitian Nassrulloh, Ambarwati, and Mursidi (2019) bertujuan untuk menganalisa pengaruh *job insecurity* ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Pabrik Keramik di Mojosari. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda yang melibatkan 68 responden. Hal ini karena menurut Arikunto (2006) besar sampel yang akan diambil apabila subjek kurang dari 100, yaitu subjek harus diambil semua, namun apabila lebih dari 100 maka dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi pabrik keramik dengan jumlah 341 maka, sampel sebesar 20% dari jumlah karyawan yakni 68 responden karyawan dengan hasil variable  $X_1$  tidak berpengaruh secara parsial terhadap variable Y, sedangkan variable  $X_2$  berpengaruh secara parsial terhadap variable Y dengan slope negatif. Artinya apabila tingkat kepuasan karyawan tidak ditingkatkan maka akan mempengaruhi bertambahnya tingkat *turnover intention* perusahaan. Seperti yang kita ketahui bahwa *job insecurity* dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*, akan tetapi variable kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah variable yang paling dominan dan sangat mempengaruhi akan terjadinya *turnover intention* pada Pabrik Keramik di Mojosari.

Penelitian Wulandari, Septa, and Sudja (2019) bertujuan untuk menganalisa Pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Bambu Indah Ubud. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika variable  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  meningkat maka akan diikuti penurunan *turnover intention*, sebaliknya bilamana variable  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  menurun maka akan diikuti peningkatan *turnover intention*.

Penelitian Hikmah (2020) bertujuan untuk menganalisa Pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Gadget Mart Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode *Exposed facto*. Penelitian ini dilaksanakan dengan penelitian dengan menggunakan prosedur penelitian deskriptif inferensial. Peneliti berusaha menggambarkan fakta-fakta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan melibatkan 62 responden. Dengan hasil pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ )

berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap *turnover intention* (Y). Pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* (Y), yang artinya kepuasan kerja akan sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) seorang karyawan. Maka dari itu sangat penting untuk mengetahui dan memenuhi faktor-faktor untuk memicu kepuasan kerja pada seorang karyawan.

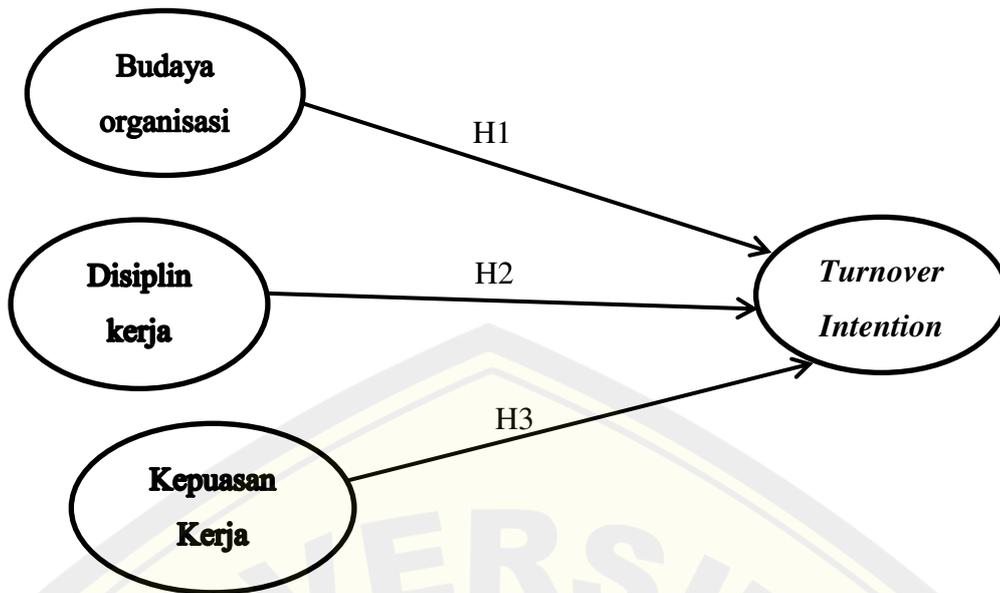
Penelitian Faradila and Suryaman (2021) bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) Terhadap Turnover Intention (Y) pada karyawan PT Krakatau Poschem Dongshu Chemical. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berjenis deskriptif dengan melibatkan sampel sebanyak 45 orang karyawan dan data diolah menggunakan SPSS statistic dengan hasil penelitan bahwa Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Turnover Intention (Y) baik secara parsial maupun bersama-sama, maka dari itu diharap kedisiplinan karyawan dapat ditingkatkan terutama melalui budaya organisasi dengan pola komunikasi yang dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Penelitian Nuraldy et al. (2021) bertujuan untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Citra Betawi di Cilandak Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda yang melibatkan 78 responden karyawan dengan hasil pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variable Y, artinya disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) yang diterima oleh karyawan memiliki pengaruh terhadap penurunan tingkat *turnover intention* pada perusahaan

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan gambaran yang menunjukkan keterkaitan hubungan antar satu konsep dengan konsep yang lainnya dari suatu permasalahan yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini digunakan untuk menghubungkan dari konsep satu dengan konsep lainnya agar dapat diteliti lebih luas dari permasalahan yang akan terjadi pada hubungan konsep tersebut. Menurut Darmayani (2019) kerangka konsep penelitian merupakan sebuah abstraksi yang di dapat dari suatu realitas sehingga dapat dikomunikasikan dan membentuk sebuah teori yang menunjukkan keterkaitan antar variabel-variabel dari sebuah penelitian.

Gambar 6.2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah

**Keterangan:**

→ : Pengaruh Secara Parsial

Penjelasan dari kerangka ini menggambarkan :

1. H1: adanya pengaruh dari variabel independen yaitu budaya organisasi (X1) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Bares Grosir.
2. H2: adanya pengaruh dari variabel independen yaitu disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Bares Grosir.
3. H3: adanya pengaruh dari variabel independen yaitu kepuasan kerja (X3) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Bares Grosir.

### Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah sebuah bentuk dari jawaban sementara yang di dapat dari rumusan masalah sebuah penelitian. Dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan kerangka konsep diatas, maka peneliti memungkinkan hipotesis sebagai berikut:

#### 2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention

Menurut penelitian yang dilakukan Dwilingga (2017) dengan jurnal yang berjudul, Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Studi pada karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya). Dalam penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi dalam mencapai kinerja karyawan. Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza et al. (2018) dalam proses adaptasi tidak sedikit yang berpendapat bahwa inti dari budaya adalah sebuah sistem nilai yang dianut bersama-sama. Artinya budaya organisasi adalah sebuah proses yang ada dalam setiap perusahaan yang dianut bersama-sama dan termasuk sistem nilai (*Value*).

Menurut Sedarmayanti dalam Sulistiawan et al. (2018) budaya organisasi merupakan sebuah nilai, sikap dan keyakinan yang pada umumnya dimiliki, dikemukakan dengan sederhana, yang timbul dalam sebuah organisasi. Sedangkan budaya adalah cara kita melakukan sesuatu atau sesuatu yang sudah terbiasa atau melekat pada organisasi tersebut. Diikuti dalam jurnal Sulistiawan et al. (2018) artinya, sebuah sikap yang sudah terbiasa dilakukan yang harus diterapkan dalam sebuah organisasi tersebut.

Dapat diartikan bahwa tidak semua karyawan yang melakukan proses adaptasi merasa nyaman dengan budaya yang ada dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap individu memiliki sikap, cara serta keyakinan yang berbeda-beda dan hal tersebut tentu saja dapat mempengaruhi kenaikan tingkat *turnover intention*.

H<sub>1</sub>: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi.

### 2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Turnover Intention

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nuraldy et al. (2021) dengan jurnal yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Citra Betawi di Cilandak Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut Singodimedjo dalam Syahyuni (2018) disiplin adalah suatu kesukarelaan atau sikap kesediaan yang dimiliki karyawan untuk menaati aturan-aturan yang berlaku di sebuah perusahaan. Disiplin kerja memiliki dampak yang sangat baik terhadap perusahaan yang mana karyawan yang baik dan disiplin mampu untuk mempercepat perusahaan untuk mencapai tujuannya, sedangkan karyawan yang tidak disiplin dapat menyebabkan kemerosotan dan memperlambat kemajuan pada sebuah perusahaan. Artinya dengan ditegakkan disiplin kerja yang baik maka kinerja dari setiap karyawan juga akan menjadi lebih baik, dengan menaati aturan-aturan yang ada dengan sukarela atau kesadaran masing-masing. Selain itu, dengan diterapkannya disiplin kerja dapat meminimalisir kerugian yang dialami perusahaan, misal tidak ada lagi karyawan yang datang telat ke kantor, karna hal tersebut sangatlah merugikan perusahaan dan membuang-buang waktu kerja.

Menurut Sinambela dalam Manurung and Gilang (2018) disiplin kerja merupakan sebuah kesediaan dari karyawan itu sendiri untuk menaati norma-norma sosial dan peraturan organisasi yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa disiplin kerja sendiri adalah sebuah alat komunikasi yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka siap menaati dan mengikuti aturan main yang terdapat dalam perusahaan tersebut, Maka dari itu, dengan diterima dan karyawan menyetujui untuk bekerja di perusahaan tersebut, sama halnya karyawan menyetujui peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut agar suasana di perusahaan tersebut tetap nyaman untuk satu sama lain sebagai karyawan dan untuk meminimalisir terjadinya turnover intention.

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi.

### 2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nuraldy et al. (2021) dengan jurnal yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Citra Betawi di Cilandak Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut Afandi dalam Oka Suryadinatha Gorda (2019), sikap positif dari karyawan yang timbul dikarenakan perasaan dan tingkah laku yang dilakukannya merupakan bukti dari kepuasan kerja para karyawan. Hal ini dapat dinilai berdasarkan pekerjaan yang dilakukannya sebagai salah satu rasa menghargai yang timbul diakibatkan telah tercapainya salah satu nilai-nilai penting dari suatu pekerjaan. Dengan timbulnya kinerja dan respon positif karyawan, maka dapat diartikan bahwa karyawan cukup merasa puas dan adil dengan hasil yang di dapat dari perusahaan.

Menurut Sinambela (2016) kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Artinya jika karyawan melakukan kegiatan kerjanya dengan bahagia dan bagus, hal tersebut menandakan bahwa kepuasan kerja dari individu tersebut telah tercapai, namun, tidak semua karyawan memikirkan hal yang sama dikarenakan tingkat kepuasan setiap individu adalah berbeda-beda. Hal tersebut memberikan kepuasan terhadap karyawan juga hal yang penting untuk meminimalisir terjadinya *turnover intention*.

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi.

## BAB 3

**Metode Penelitian****3.1 Metode Penelitian**

Metode merupakan suatu cara yang digunakan untuk memecahkan suatu permasalahan sehingga akan memperoleh data yang valid yang mana sesuai dengan tujuan dari penelitian yang dilakukan. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, penelitian yang dilakukan termasuk ke analisis regresi linier berganda dengan menggunakan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas, dan *turnover intentions* sebagai variabel terikat.

**3.2 Populasi dan Sampel****3.2.1 Populasi**

Dikutip dari Yulia (2019) menurut Sugiyono (2018:30), populasi adalah wilayah yang memiliki generalisasi yang terdiri atas objek maupun subyek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dilakukan penelitian dan kemudian diambil suatu kesimpulan dari penelitian tersebut. Terdapat 204 orang keseluruhan karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi sebagai sebuah populasi dalam penelitian ini.

**Tabel 3.2 1 Populasi Karyawan**

NO.	Jabatan	Populasi
1.	Bagian Administrasi	16
2.	Bagian Produksi	122
3.	Bagian Pemasaran & Distribusi	66
Total		204

Sumber: Data PT. Bares Grosir Banyuwangi tahun 2022

Populasi yang dapat di ambil pada penelitian ini yaitu pada jabatan bagian administrasi, bagian produksi dan bagian marketing & distribusi, karena semenjak terjadinya wabah Covid-19 terjadi penurunan jumlah karyawan yang sangat drastis, maka dari itu saat ini hanya terdapat 204 jumlah karyawan pada PT. Bares Grosir Banyuwangi yang masih aktif.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikutip dari Yulia (2019) menurut Sugiyono (2018:81) pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik proportional random, yang mana dikutip dari Ismail and Sudarmadi (2019) menurut Sugiyono (2018) proporsional random sampling yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi pada suatu perusahaan.

**Tabel 3.2 2 Sampel dari Populasi Karyawan**

<b>NO.</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Sampel Populasi</b>
1.	Bagian Administrasi	4
2.	Bagian Produksi	30
3.	Bagian Pemasaran & Distribusi	17
Total		51

*Sumber: Data PT. Bares Grosir Banyuwangi tahun 2022*

Sampel populasi yang di dapat dari jabatan bagian administrasi yaitu 4, karena jumlah populasinya hanya 16 orang maka, diambil sampel sebanyak 25% dari jumlah keseluruhan. Sampel dari jabatan bagian produksi yaitu sebesar 30 orang dengan jumlah populasi sebesar 122 maka, sampel diambil sebanyak 24,5% dari jumlah keseluruhan. Pada jabatan bagian marketing dan distribusi diambil sebanyak 17 orang sampel dari jumlah keseluruhan populasi yaitu 66 orang, maka, presentase dari jumlah sampel adalah 25,5%. Dari tabel

diatas dapat diketahui jumlah keseluruhan sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 51 orang atau sebanyak 25% dari jumlah populasi pada perusahaan PT. Bares Grosir Banyuwangi.

### **3.3 Jenis dan Sumber data**

Jenis data yang digunakan dalam bentuk data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu merupakan data jumlah atau banyaknya karyawan yang bekerja di PT. Bares Grosir Banyuwangi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer bersifat asli langsung didapat dari survei lapangan. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **A. Kuisisioner**

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuisisioner kepada responden yang bekerja pada PT. Bares Grosir Banyuwangi, kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden.

#### **B. Studi Pustaka**

Studi pustaka merupakan sebuah metode pengumpulan data yang didapatkan dari berbagai sumber yang memiliki hubungan dengan masalah yang dipecahkan seperti buku, literatur, bacaan-bacaan, artikel, jurnal ilmiah dan internet.

### **3.5 Identifikasi Variabel**

Berdasarkan pokok masalah yang diidentifikasi, maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah :

**A. Variable Independent (Variabel Bebas)**

Variabel independent adalah variabel bebas atau variabel penyebab diposisikan tidak terpengaruhnya oleh variabel sebelumnya atau variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model. Pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ).

**B. Variable Dependent (Variabel Terikat)**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini adalah *Turnover intentions* (Y)

**3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran****3.6.1 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono dalam Nur, Nurmayanti, and Tatminingsih (2020) operasional variable adalah segala sesuatu yang berbentuk variabel yang diterapkan seorang peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh sebuah informasi tentang hal yang terkait sehingga kemudian ditarik kesimpulannya, maka definisi operasional variabel dan skala pengukuran variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Variabel Bebas atau Independent Variabel (X) dalam penelitian ini adalah :

a. Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Budaya organisasi adalah sebuah budaya turun menurun yang diterapkan PT. Bares Grosir Banyuwangi sehingga seluruh karyawan mempunyai persepsi yang sama dalam memaknai seluruh aktivitas dalam organisasi, maka dari itu pengenalan budaya dalam organisasi pada PT. Bares Grosir Banyuwangi adalah sangat penting agar karyawan dapat beradaptasi dengan cepat dan menghasilkan kinerja yang baik pada perusahaan. Indikator budaya organisasi menurut Syahyuni (2018) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi kerja

Setiap karyawan diharapkan mampu mengembangkan inovasi baru.

2. Memberi perhatian pada setiap detail dari masalah.

Setiap karyawan mampu menangani permasalahan dengan memberi solusi.

3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.

Karyawan mampu menetapkan target yang harus dicapai untuk mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan.

4. Agresif dalam bekerja.

Karyawan mampu memacu semangat kerja untuk memberikan hasil kerja yang terbaik.

b. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk mentaati aturan yang ditentukan PT. Bares Grosir Banyuwangi. Disiplin kerja juga adalah sebuah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan. Menurut Mangkunegara yang dikutip dari Manurung and Gilang (2018) indikator-indikator Disiplin Kerja menurut yaitu:

1. Ketepatan waktu

Seluruh karyawan wajib datang tepat waktu sesuai jam kerja.

2. Ketepatan jam pulang ke rumah

Ketepatan jam pulang sesuai jadwal kerja.

3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Setiap karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

c. Kepuasan Kerja ( $X_3$ ).

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan yang mampu mempengaruhi tingkah laku dan hasil kinerja yang positif pada PT. Bares Grosir Banyuwangi. Menurut Afandi dalam Oka Suryadinatha Gorda (2019), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Karyawan menerima gaji sesuai dengan kinerja.

2. Promosi

Promosi diberikan kepada karyawan yang memberikan kinerja terbaik..

3. Supervise

Setiap kepala divisi memantau hasil kerja karyawan.

4. Tunjangan tambahan

Tunjangan tambahan yang diberikan berupa bonus tahunan.

5. Penghargaan

Penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam setahun sekali.

B. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

a. *Turnover Intention* (Y)

*Turnover Intention* adalah kecenderungan niat karyawan pada PT. Bares Grosir Banyuwangi untuk berhenti bekerja menurut pilihannya sendiri. Menurut Simamora dalam Umi and Beti (2019), indikator yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu :

1. Adanya niat untuk keluar.  
Karyawan berniat keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
2. Mencari pekerjaan lain.  
Karyawan ingin mencoba mencari pekerjaan lain.
3. Karyawan membandingkan pekerjaan.  
Karyawan mencoba membandingkan pekerjaannya dengan pekerjaan lain.
4. Pemikiran untuk keluar.  
Karyawan berfikir untuk keluar dari perusahaan.

**3.6.2 Skala Pengukuran Variabel**

Skala pengukuran variabel yang digunakan berdasarkan data yang diperoleh untuk mendukung penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sudaryono dalam Anggita (2021) skala likert biasa digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi individu tentang suatu kejadian melalui indikasi persetujuan atau pertentangan dari pernyataan yang diajukan. Penelitian ini menggunakan lima kategori jawaban dalam skala likert dengan rentang nilai 1-5.

Berikut adalah kategori penilaian yang ditetapkan pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) untuk setiap pernyataan positif dalam penelitian ini:

- |                              |                        |
|------------------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju (SS)        | : diberi bobot nilai 5 |
| b. Setuju (S)                | : diberi bobot nilai 4 |
| c. Cukup Setuju (CS)         | : diberi bobot nilai 3 |
| d. Tidak Setuju (TS)         | : diberi bobot nilai 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | : diberi bobot nilai 1 |

Berikut adalah kategori penilaian yang ditetapkan pada variabel *turnover intention* (Y) untuk setiap pernyataan negatif dalam penelitian ini ;

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi bobot nilai 1
- b. Setuju (S) : diberi bobot nilai 2
- c. Cukup Setuju (C) : diberi bobot nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi bobot nilai 4
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot nilai 5

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2016:148) instrumen dalam penelitian adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena alam maupun sosial yang sedang diamati. Pengujian instrumen perlu dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini dimaksudkan agar instrumen yang akan digunakan dalam mengukur variabel memiliki validitas dan reliabilitas sesuai dengan ketentuan. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut telah melalui uji reliabilitas.

##### A. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Alifah (2020) pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk mencari validitas sebuah item, kita dapat mengkorelasikan skor item dengan total item tersebut, jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dinyatakan dibawah 0,3 maka dinyatakan nilai korelasinya tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus kolerasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel

n = jumlah responden

X = skor butir

Y = skor total

Perhitungan korelasi berdasarkan ketentuan bahwa jika  $r_{xy} > r_{tabel}$  signifikansi 5% berarti item (butir soal) dinyatakan valid. Sebaliknya jika  $r_{xy} < r_{tabel}$  maka butir soal tidak valid sekaligus tidak memiliki persyaratan.

### B. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali dalam Yulia (2019), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = koefisien reliabilitas instrument

k = banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

Dikatakan reliabilitas jika antara korelasi yang diperoleh  $> r_{tabel}$  taraf signifikan 5%.  
Dikatakan tidak reliabel jika angka korelasi  $< r_{tabel}$  pengujian.

### C. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal (Ghozali dalam Yulia (2019)). Uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan kolmogorov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno dalam Cintya 2015)). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* sebagai berikut :

- a. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal

### 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali dalam Yulia (2019), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = *Turnover intention*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> = Kepuasan Kerja

$\varepsilon$  = Error of Estimation

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang digunakan untuk menguji kualitas data sehingga data diketahui tingkat akuratnya agar dapat menghindari terjadinya estimasi bias. Uji asumsi klasik dilakukan setelah memperoleh model regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi dua pengujian, yaitu uji Multikolinearitas dan uji Heterokedastisitas.

#### A. Uji Multikolinieritas

Dari Bawawa et al. (2021), menurut Ghozali (2018;107), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Deteksi untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), dan nilai tolerance. Uji ini menggunakan uji VIF (Variance Inflation Factor). Jika  $VIF < 10$  dan nilai tolerance  $\geq 0,10$  maka regresi bebas dari multikolinieritas.

#### B. Uji Heterokedastisitas

Menurut Danang (2016:90) uji heteroskedastisitas merupakan uji yang perlu dilakukan setelah melakukan uji regresi berganda agar dapat diketahui sama atau tidaknya variabel residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya, jika residualnya terbukti sama maka disebut terjadinya Homoskedastisitas dan jika variabelnya tidak sama, maka disebut Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah regresi yang antar variabelnya tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada/tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dan residualnya. Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara variabel terikat dan residualnya dimana sumbunya adalah Y yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-studentized. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.4 Uji Hipotesis

Menurut Danang (2016:29), tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menguji mean dan proporsi dari satu atau dua sampel yang diteliti. Pernyataan dapat dinyatakan hipotesis yang berlawanan dilihat dari apakah hipotesis awal (nihil) diterima atau ditolak. Dilakukan pengujian dari suatu sampel karna hipotesis tersebut bisa jadi benar ataupun salah. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji parsial (t), yaitu sebagai berikut:

#### A. Uji Parsial (t)

Menurut Ghozali dalam Yulia (2019) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial, sedangkan menurut Sugiyono dalam Ramawati (2019), Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang mempertanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

$$t = \frac{b_i}{S(b_i)}$$

Keterangan :

- t = test signifikan dengan angka korelasi  
 b<sub>i</sub> = koefisien regresi  
 S(b<sub>i</sub>) = standart error dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t :

a. Menentukan formulasi Ho dan H1 :

1. Ho : b<sub>i</sub> = 0, i = 1, 2, 3

Ho diterima dan Ha ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2.  $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Penentuan *level of significance* 5%

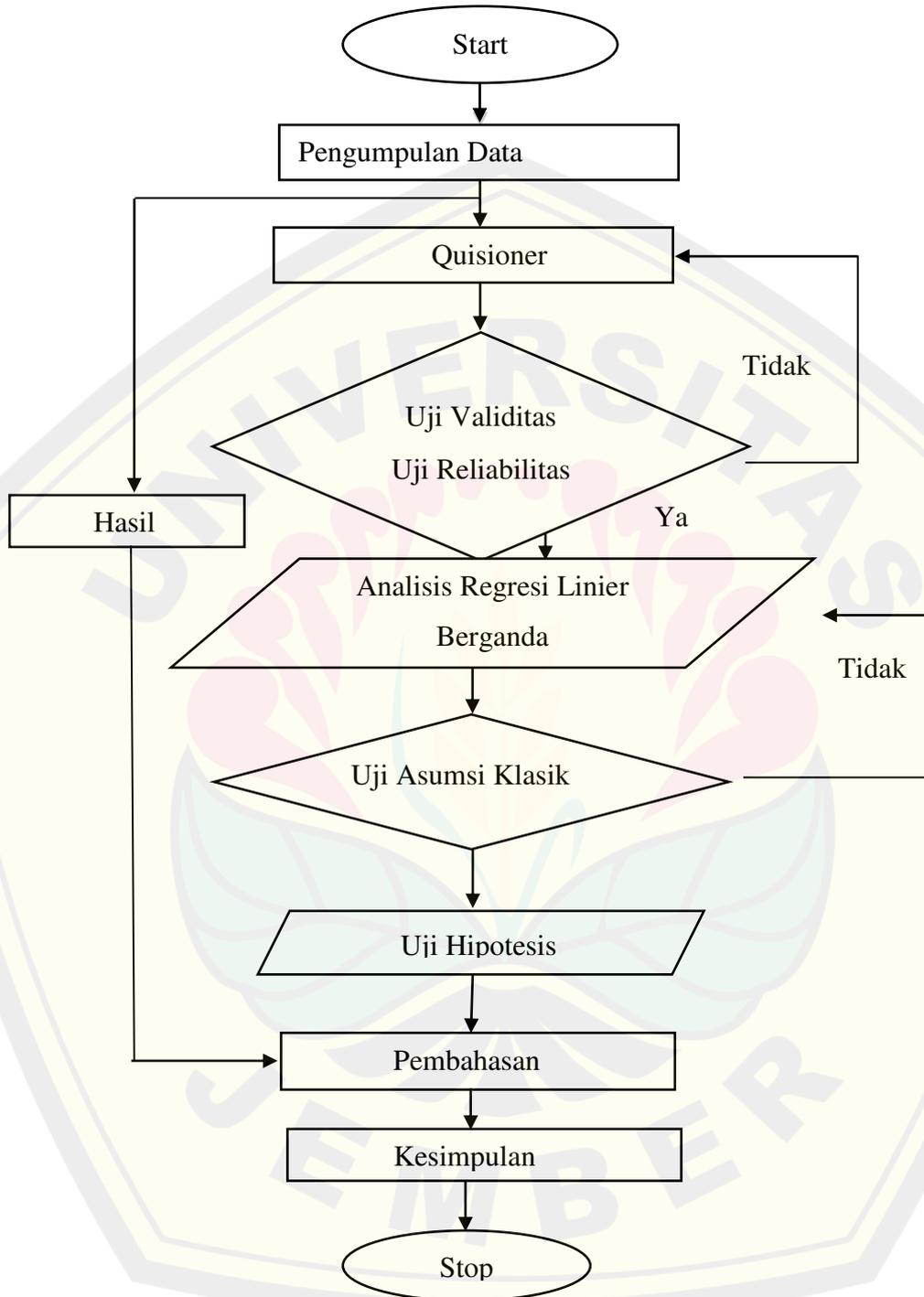
c. Kriteria pengujian

1. Jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  :  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  :  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



**3.8 Kerangka Pemecahan Masalah**

Kerangka pemecahan masalah bertujuan untuk menjelaskan tahap-tahap yang dilakukan mulai dari awal penelitian hingga penelitian selesai yang disajikan dalam bentuk gambar



Gambar 3 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Start, merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian
2. Pengumpulan Data, merupakan tahap pencarian data-data yang diperlukan untuk mendukung suatu penelitian. Data ini diperoleh dari pihak melalui pengisian kuesioner dan hasil wawancara.
3. Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas Data
  - a. Uji Validitas, untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrument untuk digunakan
  - b. Uji Reliabilitas, untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas dari hasil skala pengukuran tertentu
  - c. Uji Normalitas Data, untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak
4. Analisis Regresi Linier Berganda, sebelum melakukan uji regresi linier berganda maka dilakukan uji normalitas data, kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda, untuk menghitung pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap variabel bebas dan variabel terikat.
5. Uji Asumsi Klasik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Jika terjadi multikolinieritas dan heterokedastisitas maka harus kembali menguji model regresi linier berganda
6. Uji Hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan dengan beberapa macam alat uji, yaitu uji t. Hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial
7. Pembahasan. Pada tahap ini dilakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan
8. Kesimpulan. Mengambil kesimpulan dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data
9. Stop. Penyelesaian akhir dari hasil penelitian antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## BAB 4

**Hasil dan Pembahasan****4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian****A. Informasi Umum PT. Bares Grosir**

PT. Bares Grosir adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang retail. Perusahaan PT. Bares Grosir ini menjual semua jenis perlengkapan rumah tangga, mebel, perlengkapan bayi, elektronik, souvenir, alat teknik, dan lain-lain. PT. Bares Grosir ini pada awalnya adalah UD. Bares Grosir yaitu sebuah toko klontong kecil. Dengan berjalannya waktu perusahaan tersebut berkembang menjadi perusahaan besar yang bahkan menjadi satu-satunya pusat grosir alat-alat kebutuhan rumah tangga dan lain-lain yang terlengkap dan terbesar khususnya di wilayah Kecamatan Genteng, Kabupaten Banyuwangi.

PT. Bares Grosir ini didirikan pada tahun 1993 memiliki cabang yang bergerak di bidang elektronik dan mebel yaitu pada CV. Bares Home yang didirikan pada tanggal 30 Maret 2015 yang lokasinya tepat berada di Jalan Diponegoro No. 16 Kecamatan Genteng, Kabupaten Banyuwangi. Untuk menunjang pemasaran dan pengembangan, PT. Bares Grosir ini membuat strategi perluasan pasar yaitu dengan cara melakukan penambahan area pemasaran dengan cara membuka cabang di daerah lain dengan tujuan agar penjualan produk dapat meningkat. PT. Bares Grosir juga menggunakan media promosi dengan media radio dan juga stasiun televisi untuk promosi iklan produk.

**B. Visi dan Misi PT. Bares Grosir****a. Visi PT. Bares Grosir**

Menjadi pusat belanja peralatan dan kebutuhan rumah tangga, mebel, elektronik. Berskala Nasional yang terlengkap, ternama dan terpercaya.

**b. Misi PT. Bares Grosir**

1. Menyediakan pilihan produk yang lengkap, berkualitas dan harga terjangkau.
2. Memberikan pelayanan prima dan nyaman berbelanja untuk kepuasan pelanggan.
3. Mengembangkan jaringan bisnis dengan target 100 cabang di seluruh Indonesia.
4. Mendapatkan supplier barang yang berkualitas dengan harga bersaing.
5. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional secara berkesinambungan.

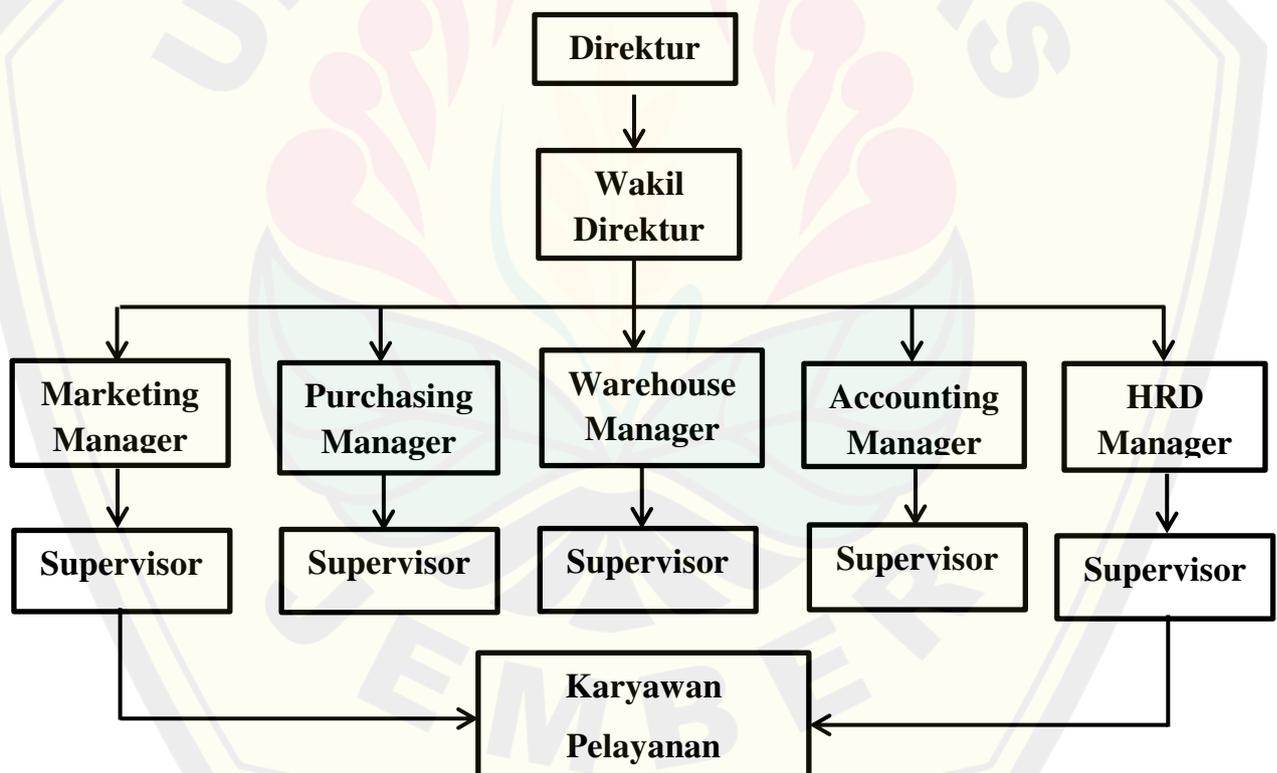
### C. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas PT. Bares Grosir

#### 1. Struktur Organisasi PT. Bares Grosir

Sebuah perusahaan akan berhasil dan dapat mencapai prestasi kerja yang efisien dan efektif dari karyawannya jika terdapat suatu sistem kerja yang baik dengan fungsinya masing-masing yang jelas, maka dari itu sebuah perusahaan haruslah memiliki struktur organisasi yang jelas juga. Untuk membuat organisasi yang baik maka penetapan struktur organisasi yang jelas sesuai dengan kebutuhan perusahaan sangatlah diperlukan sehingga dapat diketahui tugas, tanggungjawab serta wewenang dari masing-masing individu sesuai dengan jabatan dalam sebuah organisasi tersebut.

PT. Bares Grosir memiliki struktur organisasinya sendiri sebagai gambaras untuk tugas dan penanggungjawab bagi setiap masing-masing individu yang ada dalam perusahaan. Bagan struktur organisasi dari PT. Bares Grosir dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Bares Grosir



## 2. Deskripsi Tugas PT. Bares Grosir

Berdasarkan struktur organisasi PT. Bares Grosir yang terdapat pada gambar 4.1 terbagi menjadi berikut:

a. Direktur

Tugas dari direktur PT. Bares Grosir ini adalah memimpin seluruh karyawan dan menjalankan bisnis pada perusahaan, menyetujui anggaran tahunan perusahaan serta menetapkan kebijakan-kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan.

b. Wakil Direktur

Wakil direktur memiliki tugas utama yaitu membantu direktur dalam menangani tugas-tugasnya, mengkoordinasi manager dari setiap bidangnya dan melakukan tugasnya.

c. Marketing Manager

Bertugas untuk mengatur strategi pemasaran perusahaan agar mampu mencapai pangsa pasar sesuai target. Memasarkan produk ke jaringan yang lebih luas serta mengkoordinasi dan berorientasi pada penjualan agar penjualan terus meningkat baik secara channel online maupun offline.

d. Purchasing Manager

Bertugas untuk memastikan produk dari supplier terbaik maupun kondisi dan nilai barang, memastikan stok barang, serta memprediksikan tren harga serta dampaknya terhadap perusahaan ke depannya.

e. Warehouse Manager

Bertugas untuk melengkapi data yang dibutuhkan untuk pengiriman. Membuat catatan administrasi barang berupa jenis barang, kode barang serta jumlah barang.

f. Accounting Manager

Bertugas untuk bekerjasama dengan manajer lainnya untuk mempersiapkan, merencanakan ataupun meramalkan beberapa aspek yang meliputi perencanaan umum terkait keuangan perusahaan, mengambil keputusan penting dalam hal investasi dan berbagai pembiayaan yang terkait dengan hal tersebut.

g. HRD Manager

Bertanggungjawab untuk mengelola serta mengembangkan kemampuan sumber daya manusia. Melakukan kegiatan pelatihan, pembinaan, serta kegiatan-kegiatan yang terkait dengan pengembangan kemampuan sumber daya manusia. Bertanggung jawab atas perhitungan gaji karyawan, bonus, tunjangan, absensi karyawan serta permasalahan seputar kontrak kerja.

h. Marketing Supervisor

Membantu perusahaan dalam menerapkan, mengidentifikasi dan mengembangkan strategi baru untuk menjual produk

i. Purchasing Supervisor

Melakukan pengawasan terhadap pembelian barang-barang yang digunakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang telah ditetapkan pada anggaran perusahaan.

j. Warehouse Supervisor

Bertanggung jawab atas catatan administrasi administrasi persediaan barang, bertanggung jawab atas pelaksanaan bongkar muat, bertanggung jawab atas ketepatan laporan gudang, mengatur penempatan barang berdasarkan kelompok di gudang

k. Accounting Supervisor

l. Bertugas melakukan monitoring jurnal laporan keuangan, memeriksa dan memverifikasi semua pencatatan transaksi keuangan yang menjadi kewenangannya, mengontrol jalannya proses *accounting* secara keseluruhan

m. HRD Supervisor

Bertugas memberikan training terhadap para *Newcomer* (Para Pendaatang), membuat laporan tentang rekapitulasi aliran dana yang menyangkut dan berhubungan dengan training.

**D. Jumlah Karyawan PT. Bares Grosir**

PT. Bares Grosir Banyuwangi memiliki tenaga kerja yang berjumlah 100 karyawan. Daftar jumlah pada karyawan PT. Bares Grosir yang terdiri dari masing-masing bagian, terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 1 Jumlah Karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi**

No.	Jabatan	Jumlah
1	Marketing Manager	12
2	Purchasing Manager	8
3	Warehouse Manager	10
4	Accounting Manager	6
5	HRD	4
6	Marketing Supervisor	20
7	Purchasing Supervisor	10
8	Warehouse Supervisor	10
9	Accounting Supervisor	10
10	HRD Supervisor	10
11	Karyawan Pelayan	104
<b>Total Karyawan</b>		204

Sumber: HRD PT. Bares Grosir Banyuwangi

## 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden dan Variabel Penelitian

### A. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang akan menjadi sampel dari penelitian ini. Hasil dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 51 orang responden, yang mana responden tersebut adalah karyawan dari PT. Bares Grosir. Karakteristik responden dapat dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan seperti berikut ini:

#### a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin responden dibagi menjadi 2, yaitu laki-laki dan perempuan seperti pada tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4. 2 Karakter Responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
<b>Laki-laki</b>	29 Responden	57%
<b>Perempuan</b>	22 Responden	43%
<b>Jumlah</b>	51 Responden	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.2 yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dalam karyawan yang bekerja di PT. Bares Grosir Banyuwangi di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 20 orang responden dengan presentasi 57%, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan memiliki 22 orang responden dengan presentase 43%, yang mana jumlah reponden perempuan lebih sedikit dibandingkan responden laki-laki. Alasan PT. Bares Grosir lebih banyak memperkerjakan karyawan laki-laki adalah karena paktivitas pekerjaan yang dilakukan cukup berat misal, mengangkat atau memindahkan produk yang berat dari satu tempat ke tempat yang lain.

**b. Karakteristik responden berdasarkan Usia**

Usia responden dibagi menjadi 3 segmen, yaitu 20-30, 31-40 dan 41-50 seperti pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4. 3 Karakter Responden berdasarkan usia**

Usia	Jumlah	Presentase
<b>20-30</b>	38 Responden	75%
<b>31-40</b>	13 Responden	25%
<b>41-50</b>	0 Responden	0%
<b>Jumlah</b>	51 Responden	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.3 yaitu karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bares Grosir Banyuwangi di dominasi dengan karyawan yang berusia 20-30 dengan jumlah 38 orang responden dengan presentasi 75%. Untuk karyawan dengan usia 31-40 memiliki jumlah 13 orang responden dengan presentase 25%, sedangkan untuk usia 41-50 tidak memiliki responden karna di dominasi dengan responden yang berusia 20-30 dan 31-40. Alasan PT. Bares Grosir lebih banyak memperkerjakan karyawan yang berusia 20-30 adalah karena aktivitas pekerjaan yang dilakukan dianggap berat dan memerlukan tenaga serta kinerja yang maksimal pada usia yang masih dianggap produktif dan aktif.

**c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

Tingkat pendidikan responden dibagi menjadi 4 jenis, yaitu SD, SMP, SMA dan S1 seperti pada tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4. 4 Karakter Responden berdasarkan tingkat pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<b>SD</b>	0 Responden	0%
<b>SMP</b>	0 Responden	0%
<b>SMA</b>	39 Responden	77%
<b>S1</b>	12 Responden	23%
<b>Jumlah</b>	51 Responden	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.4 yaitu karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bares Grosir Banyuwangi di dominasi dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA dengan jumlah 39 orang responden dengan presentasi 77%. Untuk karyawan dengan tingkat pendidikan S1 memiliki jumlah 12 orang responden dengan presentase 23%, sedangkan untuk tingkat pendidikan SD dan SMP tidak memiliki responden karna di dominasi dengan responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA dan S1. Alasan PT. Bares Grosir lebih banyak memperkerjakan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMA dan S1 adalah karena pihak perusahaan membutuhkan karyawan yang sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.

**d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

Gambaran responden dengan karakteristik masa kerja adalah sebagai berikut yang terdapat pada tabel 4.5 dibawah ini:

**Tabel 4. 5 Karakter Responden berdasarkan masa kerja**

Masa kerja	Jumlah	Presentase
1-2 tahun	15 Responden	29%
3-4 tahun	11 Responden	21%
5-6 tahun	25 Responden	50%
<b>Jumlah</b>	51 Responden	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.5 yaitu karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bares Grosir Banyuwangi di dominasi dengan karyawan yang memiliki masa kerja 5-6 tahun dengan jumlah 25 responden dengan presentase 50%. Untuk karyawan dengan masa kerja 3-4 tahun memiliki jumlah 11 orang responden dengan presentase 21%, sedangkan untuk masa kerja 1-2 tahun memiliki responden sebanyak 15 orang dengan presentase 29%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bares Grosir di dominasi dengan karyawan yang masa kerja 5-6 tahun dengan artian karyawan tersebut sudah pasti memiliki pengalaman kerja yang cukup luas.

### 4.3 Uji Instrumen

#### A. Uji Validitas

Uji validitas adalah sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat valid dari suatu data penyebaran kuesioner. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's* yaitu dengan cara mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan skor total yang di ujikan dengan taraf signifikansi 5% dan pengujian dua arah (*two-tailed*). Berikut pada tabel 4.6 adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
BUDAYA ORGANISASI (X1)	X1.1	0,747	0.276	Valid
	X1.2	0,853	0.276	Valid
	X1.3	0,818	0.276	Valid
	X1.4	0,763	0.276	Valid
DISIPLIN KERJA (X2)	X2.1	0,919	0.276	Valid
	X2.2	0,948	0.276	Valid
	X2.3	0,895	0.276	Valid
	X2.4	0,837	0.276	Valid
KEPUASAN KERJA (X3)	X3.1	0,743	0.276	Valid
	X3.2	0,676	0.276	Valid
	X3.3	0,717	0.276	Valid
	X3.4	0,465	0.276	Valid
	X3.5	0,808	0.276	Valid
TURNOVER INTENTION (Y)	Y.1	0,950	0.276	Valid
	Y.2	0,919	0.276	Valid
	Y.3	0,950	0.276	Valid

Sumber: Data yang diolah oleh SPSS, 2022

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa korelasi dari setiap indikator variabel memiliki signifikansi keseluruhan  $< 5\%$  dan memiliki nilai positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan *Turnover Intention* dinyatakan valid.

### B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari suatu instrumen dalam memberikan hasil pengukuran ketika dilakukannya pengukuran secara berulang-ulang. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan melalui uji statistik *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.7 berikut :

**Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
<b>Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)</b>	0,805	0,60	Reliabel
<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	0,920	0,60	Reliabel
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	0,702	0,60	Reliabel
<b>Turnover Intention (Y)</b>	0,934	0,60	Reliabel

*Sumber: Data yang diolah oleh SPSS, 2022*

Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa hasil dari pengujian instrumen reliabilitas pada variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), memiliki nilai 0,805, variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai 0,920, variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai 0,702 dan yang terakhir variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai 0,934. Kesimpulan dari hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai dari masing-masing variabel melebihi standar reliabilitas yaitu 0,60 yang berarti membuktikan bahwa seluruh instrumen penelitian ini memenuhi syarat uji reliabel.

#### 4.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji terdistribusi normal atau tidaknya suatu data. Uji normalitas diperlukan dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05. Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

**Tabel 4. 8 Uji Normalitas Data**

Nilai <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	( $\alpha$ )	Keterangan
<b>0,200</b>	0,050	Berdistribusi Normal

*Sumber: Data yang diolah oleh SPSS, 2022*

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-smirnov test yang dihasilkan menunjukkan hasil angka sebesar  $0,200 > 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bukti bahwa penelitian ini berdistribusi normal.

## 4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20,724	1,548		13,385	,000
	BUDAYA ORGANISASI (X1)	-,308	,147	-,325	-2,090	,042
	DISIPLIN KERJA (X2)	-,241	,109	-,296	-2,212	,032
	KEPUASAN KERJA (X3)	-,240	,116	-,260	-2,071	,044

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)

Sumber: Data yang diolah oleh SPSS, 2022

Tabel 4.9 menunjukkan hasil bahwa hasil regresi linier berganda pada penelitian ini. Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 20,724 - 0,308x_1 - 0,241x_2 - 0,240x_3 + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.9, hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat di artikan bahwa apabila variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) bernilai nol (0), maka nilai variabel turnover intention (Y) sebesar 20,724. Hasil analisis regresi linier berganda pertama,  $B_1$  bernilai -0,308, artinya terjadi peningkatan variabel  $X_1$  sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan penurunan terhadap variabel Y sebesar -0,308 satuan. Koefisien bernilai negatif yang berarti bahwa arah hubungan variabel  $X_1$  terhadap variabel Y tidak searah yang dimana apabila variabel  $X_1$  naik maka variabel Y turun,  $B_2$  bernilai -0,241, artinya terjadi peningkatan variabel  $X_2$  sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan penurunan terhadap variabel Y sebesar -0,241 satuan. Koefisien bernilai negatif yang berarti bahwa arah hubungan variabel  $X_2$  terhadap variabel Y tidak searah yang dimana apabila variabel  $X_2$  naik maka variabel Y turun. Hasil analisis regresi linier berganda ketiga,  $B_3$  bernilai -0,240, artinya terjadi peningkatan variabel  $X_3$  sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan penurunan terhadap variabel Y sebesar -0,240 satuan. Koefisien bernilai negatif yang berarti bahwa arah hubungan variabel  $X_3$  terhadap variabel Y tidak searah yang dimana apabila variabel  $X_3$  naik maka variabel Y turun.

#### 4.6 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini di lakukan untuk mengidentifikasi penyimpangan uji asumsi klasik, dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

##### A. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel *independent* dalam suatu model regresi. Suatu model dapat dikatakan baik apabila di dalamnya tidak terjadi multikolinearitas. Pada penelitian ini uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20,724	1,548		13,385	,000		
BUDAYA ORGANISASI (X1)	-,308	,147	-,325	-2,090	,042	,361	2,773
DISIPLIN KERJA (X2)	-,241	,109	-,296	-2,212	,032	,485	2,063
KEPUASAN KERJA (X3)	-,240	,116	-,260	-2,071	,044	,550	1,817

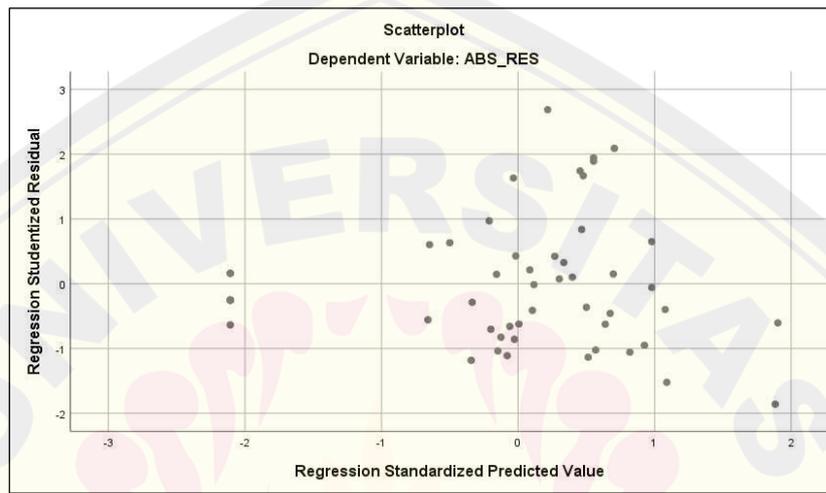
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)

Sumber: Data yang diolah oleh SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance seluruh variabel independen  $> 0,10$ . Di samping itu, nilai VIF seluruh variabel independen juga  $< 10$ . Hal ini berarti bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang berarti semua variabel dapat digunakan. Variabel *independent* pada penelitian ini dapat dipastikan tidak ada terjadinya multikolinearitas atau tidak ada korelasi antar variabel dalam suatu model regresi.

## B. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini sendiri bertujuan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan varian dari residual antar pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Suatu model regresi dikatakan baik, apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot*, dan hasil dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada grafik 4.1 berikut ini :



*Sumber: Data yang diolah oleh SPSS, 2022*

Berdasarkan gambar grafik *Scatterplot* 4.1 diatas titik-titik pada grafik tersebut menyebar tidak berarah dan tidak beraturan yang memiliki arti data pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas. Pada grafik *scatterplot*, ada dua dasar dalam pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka pola tersebut mengindikasikan telah terjadinya heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**4.7 Uji Hipotesis**

**a. Uji t**

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel *independent* terhadap variable *dependent* secara parsial. Dengan rumus derajat kebebasan =  $n-k-1$  didapat hasil df sebesar 47 ( $\alpha = 5\%$ ) diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2.01174 atau 2,012.

Hipotesis:

$H_0$  : tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a$  : terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut :

**Tabel 4. 11 Uji Hipotesis (uji t)**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	2,090	2.01174	0,042	H <sub>a</sub> diterima
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	2,212	2.01174	0,032	H <sub>a</sub> diterima
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	2,071	2.01174	0,044	H <sub>a</sub> diterima

Sumber: Data yang diolah oleh SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas diperoleh hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis untuk variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh pengaruh variabel X<sub>1</sub> terhadap variabel Y sebesar  $0,042 < 0,050$ , sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,090 > t_{tabel}$  (2.01174), dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X<sub>1</sub> terhadap Variabel Y.
2. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis untuk variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh pengaruh variabel X<sub>2</sub> terhadap variabel Y sebesar  $0,032 < 0,050$ , sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,212 >$

$t_{tabel}$  (2.01174), dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_2$  terhadap Variabel Y.

3. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis untuk variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh variabel Y sebesar  $0,044 < 0,050$ , sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,071 > t_{tabel}$  (2.01174), dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_3$  terhadap Variabel Y.

## 4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Pada hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bares Grosir adalah terbukti benar. Yang memiliki arti secara statistik budaya organisasi berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator inovasi kerja, memberi perhatian pada setiap detail masalah, berorientasi pada hasil yang akan dicapai, dan agresif dalam bekerja sudah berjalan dan diterapkan oleh para karyawan, akan tetapi tidak sedikit juga karyawan yang merasa belum bisa beradaptasi dengan kebiasaan tersebut yang dapat menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwilingga (2017). Dimana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Budaya organisasi ini dianggap dapat menimbulkan dampak positif pada kinerja karyawan yang mana terdapat beberapa indikator yang mampu memperbaiki loyalitas karyawan terhadap PT. Bares Grosir. Indikator inovasi kerja adalah sebuah harapan dari PT. Bares Grosir yang diharap dapat dilaksanakan oleh karyawannya. Dengan adanya indikator inovasi kerja karyawan diharapkan untuk dapat mengembangkan inovasi baru. Hal ini dapat menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya kepada para karyawan untuk melakukan inovasi kerja yang mampu memberikan dampak positif untuk perusahaan. Indikator memberi perhatian pada setiap detail masalah, dengan arti setiap karyawan mampu untuk menangani permasalahan dengan memberikan solusi. Dengan ini campur tangan karyawan sangat dibutuhkan untuk menangani sebuah permasalahan, maka dari itu karyawan merasa dibutuhkan oleh perusahaan, hal tersebut dapat menimbulkan rasa

loyalitas terhadap perusahaan makin meningkat dan memberikan banyak dampak positif pada perusahaan.

Indikator berorientasi pada hasil, dengan arti menetapkan target yang harus dicapai untuk mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan. Dengan adanya indikator ini, karyawan jadi merasa bersemangat untuk mengejar target yang telah ditetapkan. Dengan adanya evaluasi hasil kerja, maka karyawan akan dengan mudah untuk mengetahui kesalahan-kesalahan yang telah dilakukannya agar ke depannya dapat diperbaiki dan lebih baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil kuesioner yang menunjukkan jumlah karyawan yang memilih “Setuju” adalah sebanyak 41,2%, namun tidak sedikit juga yang memilih opsi lainnya yaitu “Sangat Setuju”, “Cukup Setuju”, “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”. Indikator agresif dalam bekerja memiliki arti karyawan mampu untuk memicu semangat kerja untuk memberikan hasil kerja yang baik. Dengan adanya indikator ini diharapkan karyawan mampu untuk memicu semangat kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai demi kebaikan bersama. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya hasil kuesioner yang memilih “Setuju” sebanyak 60,8%. Hampir setengah dari sampel yang di ambil memilih ‘Setuju’. Yang menandakan indikator agresif dalam bekerja memberikan dampak positif bagi karyawan.

Berdasarkan penelitian pada variabel budaya organisasi yang mencakup empat indikator pada penelitian menunjukkan bahwa, pada hasil analisis regresi linier berganda terlihat nilai signifikansi 0,042 yang mana kurang dari angka 0,05 (5%) sebagai nilai signifikansi yang telah ditentukan. Paada nilai variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) menunjukkan hasil bahwa  $t_{hitung}$  2,090 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu, 2,01174. Dengan arti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau terdapat pengaruh budaya organisasi pada PT. Bares Grosir terhadap *turnover intention* (Y). Hasil dari analisis tersebut membuktikan bahwa semakin kuat budaya organisasi dalam sebuah perusahaan maka, akan semakin rendah pula terjadinya *turnover intention* yang dilakukan oleh para karyawan.

Dalam PT. Bares Grosir, budaya organisasi dianggap hal yang sangat penting untuk diterapkan dapat tercapainya visi, misi dan tujuan dari sebuah perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya penelitian ini yaitu semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin rendah juga terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Dengan begitu besar kemungkinan loyalitas dari sebagian karyawan dianggap cukup tinggi yang memberikan pengaruh baik terhadap PT. Bares Grosir.

#### 4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pada hipotesis kedua ( $H_2$ ) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bares Grosir adalah terbukti benar. Yang memiliki arti secara statistik disiplin kerja berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu, ketepatan jam pulang ke rumah, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, akan tetapi tidak sedikit juga karyawan yang belum bisa mematuhi aturan disiplin kerja yang telah diterapkan dengan yang mana perilaku tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sapada et al. (2017). Dimana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Disiplin kerja dapat menimbulkan dampak positif pada kinerja karyawan yang mana terdapat beberapa indikator yang mampu memperbaiki loyalitas karyawan terhadap PT. Bares Grosir. Indikator ketepatan waktu adalah sebuah kewajiban yang harus dipatuhi para karyawan dari PT. Bares Grosir yang diharap dapat terlaksanakan dengan baik oleh karyawannya. Dengan adanya indikator ketepatan waktu, karyawan PT. Bares Grosir diwajibkan untuk datang ke tempat kerja dengan tepat waktu sesuai jam kerjanya masing-masing. Hal ini dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja harus ditegakkan dalam melaksanakan aktivitas perusahaan agar aktivitas di perusahaan dapat dijalankan dengan efisien dan efektif sesuai jadwal jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil kuesioner yang menunjukkan jumlah karyawan yang memilih “Sangat Setuju” adalah sebanyak 52,9% namun tidak sedikit juga yang memilih opsi lainnya yaitu “Cukup Setuju”, ”Setuju”, ”Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”.

Indikator ketepatan jam pulang ke rumah, dengan arti jam pulang kerja karyawan juga haruslah sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan agar jam datang kerja dan pulang kerja akan seimbang. Yang mana hal tersebut dapat memengaruhi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitas perusahaan. Dengan ini diharapkan jam pulang dan jam datang yang telah ditetapkan haruslah dipatuhi bersama agar antara perusahaan dan karyawan mendapatkan rasa puas yang sebanding, dan dengan itu karyawan akan mau memberi kepercayaannya terhadap perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil kuesioner yang menunjukkan jumlah karyawan yang memilih “Sangat Setuju” adalah sebanyak 62,7%, namun tidak sedikit juga yang memilih opsi lainnya yaitu “Cukup Setuju”, ”Setuju”, ”Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”.

Indikator kepatuhan pada peraturan yang berlaku, dengan arti peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan dalam perusahaan maupun tertulis atau tidak haruslah ditaati oleh karyawan-karyawan PT. Bares Grosir. Dengan adanya indikator ini, tingkat disiplin dari setiap karyawan pastinya akan lebih terpacu untuk mematuhi. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil kuesioner yang menunjukkan jumlah karyawan yang memilih “Setuju” dan “Sangat Setuju” adalah sebanyak 24,9% setiap masing-masing pilihan. Namun tidak sedikit juga yang memilih opsi lainnya yaitu “Cukup Setuju”, “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”. Indikator agresif dalam bekerja memiliki arti karyawan mampu untuk memicu semangat kerja untuk memberikan hasil kerja yang baik. Dengan adanya indikator ini diharapkan karyawan mampu untuk memicu semangat kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai demi kebaikan bersama. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya hasil kuesioner yang memilih “Setuju” sebanyak 60,8%. Hampir setengah dari sampel yang di ambil memilih ‘Setuju’. Yang menandakan indikator agresif dalam bekerja memberikan dampak positif bagi karyawan.

Berdasarkan penelitian pada variabel disiplin kerja yang mencakup empat indikator pada penelitian menunjukkan bahwa, pada hasil analisis regresi linier berganda terlihat nilai signifikansi 0,032 yang mana kurang dari angka 0,05 (5%) sebagai nilai signifikansi yang telah ditentukan, yang kemudian pada nilai variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) menunjukkan hasil bahwa  $t_{hitung}$  2,212 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu, 2,01174. Dengan arti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau terdapat pengaruh disiplin kerja pada PT. Bares Grosir terhadap *turnover intention* (Y). Hasil dari analisis tersebut membuktikan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan merasa nyaman dan senang saat melakukan pekerjaan yang dapat menyebabkan meningkatnya tingkat loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan maka, akan semakin rendah pula terjadinya *turnover intention* yang dilakukan oleh para karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting dan harus diterapkan dalam sebuah perusahaan agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan efisien, teratur dan maksimal. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya penelitian ini yaitu, semakin tinggi tingkat disiplin maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *turnover intention* pada sebuah perusahaan. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya.

#### 4.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bares Grosir adalah terbukti benar.

Yang memiliki arti secara statistik kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator gaji, promosi, supervise, tunjangan tambahan, dan penghargaan, akan tetapi tidak sedikit juga karyawan yang merasa belum tercapai rasa kepuasan kerjanya yang dapat menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayati (2016). Dimana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja dapat menimbulkan dampak positif pada kinerja karyawan yang mana terdapat beberapa indikator yang mampu memperbaiki semangat kerja karyawan pada PT. Bares Grosir. Indikator gaji adalah sebuah kewajiban yang harus diberikan oleh perusahaan pada karyawannya dalam jumlah yang setimpal pula. Dilakukannya hal tersebut dengan harapan karyawan dapat merasa puas akan kerjanya dan menjadi semakin bersemangat dalam bekerja pada PT. Bares Grosir. Indikator promosi adalah sebuah kesempatan yang sangat diharapkan oleh setiap karyawan untuk mendapatkan kesempatan dipromosikan. Dengan begitu, setiap karyawan dituntut untuk melakukan kerja dan tugas kerja dengan baik agar dapat menjadi pertimbangan oleh perusahaan untuk dipromosikan. Dengan adanya kesempatan promosi yang besar akan dapat untuk meningkatkan semangat karyawan untuk bersaing secara sehat dalam mengerjakan tugas sebaik-baiknya.

Indikator supervise, yaitu setiap kepala divisi melakukan pemantauan agar pekerjaan yang dilakukan adalah benar. Dengan adanya supervise ini dapat meningkatkan semangat dan inovasi yang ada pada setiap karyawan, maka setiap karyawan akan dipastikan melakukan pekerjaan yang benar dan baik sesuai aturan perusahaan yang mana, hal tersebut dapat memicu semangat dan minat dari karyawan PT. Bares Grosir. Indikator tunjangan tambahan, yang mana tunjangan ini adalah berupa bonus tahunan yang diberikan kepada karyawan tiap tahunnya, hal ini juga sudah pasti dapat meningkatkan semangat para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal itu dikarenakan karyawan PT. Bares Grosir merasa bahwa tenaga mereka sangat dihargai oleh pihak perusahaan PT. Bares Grosir, dan hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaannya. Indikator penghargaan. Dengan arti tunjangan penghargaan ini adalah sebuah penghargaan yang diberikan pada karyawan-karyawan yang memiliki prestasi baik dalam perusahaan PT. Bares Grosir. Hal tersebut dilakukan guna untuk memicu semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan perusahaan. hal ini sangat dapat meningkatkan rasa puas yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu,

memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi haruslah dilestarikan agar karyawan tetap loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan penelitian pada variabel kepuasan kerja yang mencakup lima indikator pada penelitian menunjukkan bahwa, pada hasil analisis regresi linier berganda terlihat nilai signifikansi 0,044 yang mana kurang dari angka 0,05 (5%) sebagai nilai signifikansi yang telah ditentukan. Kemudian pada nilai variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) menunjukkan hasil bahwa  $t_{hitung}$  2,071 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu, 2,01174. Dengan arti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau terdapat pengaruh kepuasan kerja pada PT. Bares Grosir terhadap *turnover intention* (Y). Hasil dari analisis tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan semakin rendah pula terjadinya *turnover intention* yang dilakukan oleh para karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sebuah hal yang tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan dapat mempengaruhi perasaan positif yang dialami karyawan, yang mana perasaan positif tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya penelitian ini yaitu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan semakin rendah terjadinya turnover intention pada sebuah perusahaan. Dengan begitu perusahaan akan mampu untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

#### **4.9 Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Hal ini dikarenakan kesibukan responden yang mana saat itu responden merasa tidak dapat menyanggupi untuk menjawab kuesioner secara langsung dan meminta waktu hingga 2 minggu. Hal tersebut menyebabkan peneliti tidak dapat mengetahui apakah kuesioner tersebut diisi dengan benar-benar apa adanya.

## BAB 5

**Kesimpulan dan Saran****5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bares Grosir, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bares Grosir. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa budaya organisasi yang diberlakukan oleh PT. Bares Grosir berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sehingga tingginya tingkat pemberlakuan budaya organisasi akan mempengaruhi rendahnya terjadinya *turnover intention* pada perusahaan.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bares Grosir. Hasil penelitian Menunjukkan angka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang memiliki arti jika semakin tinggi hasil dari disiplin kerja, maka semakin rendah pula pengaruhnya kepada *turnover intention* karyawan, begitu juga sebaliknya, sehingga disiplin kerja memang dinilai sangat mempengaruhi karyawan terhadap *turnover intention*.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bares Grosir. Hasil penelitian Menunjukkan angka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang memiliki arti jika semakin tinggi hasil dari kepuasan kerja, maka semakin rendah pula pengaruhnya kepada *turnover intention* karyawan, begitu juga sebaliknya, sehingga kepuasan kerja memang dinilai sangat mempengaruhi karyawan terhadap *turnover intention*.

**5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

**A. Bagi PT. Bares Grosir**

- a. Untuk meningkatkan dampak positif terhadap budaya organisasi yang telah diterapkan, sebaiknya perusahaan menetapkan budaya organisasi yang dapat dengan

mudah untuk diadaptasikan terhadap karyawan yang baru, serta budaya yang diberlakukan hendaknya budaya-budaya yang positif agar timbul rasa nyaman pada karyawan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan benar.

- b. Untuk meningkatkan disiplin kerja sebaiknya dengan cara selalu memberikan masukan kepada karyawan tentang kedisiplinan dalam bekerja, agar nantinya karyawan akan selalu datang bekerja tepat waktu dan tidak meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya. Hal tersebut dapat memicu timbulnya akan rasa sadar disiplin terhadap karyawan dan akan menjadi lebih baik lagi. Selain itu, dapat juga dilakukan dengan cara pemberian sanksi-sanksi tegas jika karyawan melanggar peraturan yang dapat menimbulkan efek jera, agar karyawan tidak melakukan pelanggaran terhadap disiplin kerja lagi.
- c. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, diharapkan perusahaan memberikan gaji yang setimpal dengan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan agar karyawan tidak merasa diperas tenaganya dan waktu juga dapat merasakan kepuasan akan bekerja. Selain itu perusahaan juga dapat memberikan penghargaan-penghargaan kepada karyawan yang dianggap memiliki potensi lebih agar dapat memicu semangat kerja karyawan dan memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi penerima penghargaan.

### **B. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan sebuah penelitian sejenis, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan, sehingga dalam pemilihan variabel untuk selanjutnya dapat memilih yang lebih berpengaruh terhadap *turnover intention*. Pada Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat memberikan pendampingan serta pemahaman yang lebih kepada responden.

## Daftar Pustaka

- Alam, Ilham Kudratul. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor.*
- Alifah, Islah. 2020. "PENGARUH SHARIA COMPLIANCE, GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN KOMPETENSI AMIL ZAKAT TERHADAP PENGELOLAAN DANA ZAKAT (STUDI KASUS PADA BAZNAS (BAZIS) DKI JAKARTA)." 32–41.
- Andriyani, Nina, Ramadhani Hamzah, and Riduan Siagian. 2019. "Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia." 14(1):10–21.
- Anggita, Dinda. 2021. "ANALISIS KUALITAS PELAYANAN JASA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (STUDI KASUS PADA JAMA'AH UMRAH PT KAROMAH BAIT AL- ANSOR BATURAJA SUMSEL)." (May):31–48.
- Bara, Ahmad Fauzi Batu, and Arrafiqur Rahman. 2020. "Pengaruh Work Life Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Generasi Milenial Di Pt. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 2(3):54–62.
- Bawawa, A A, V P K Lengkong, R N Taroreh, Andreano Audi Bawawa, Victor P K Lengkong, and Rita N Taroreh. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sig Asia Kota Bitung." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 9(2):785–95.
- Benjamin, Walter. 2019. "No Title." *ペインクリニック学会治療指針* 23(02):1–9.
- Bukit, Benjamin, Tasma Malusa, and Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran.*
- Busro, Muhammad. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Cintya, Noor Indah Amilia. 2015. "PENGARUH GENDER DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM (SPBU) DI KOTA JEMBER."
- Darmayani, Dewa A. A. 2019. "Kerangka Konsep Pengaruh Acceptance and Commitment Therapy Terhadap Tingkat Depresi Pasien Diabetes Melitus Di Puskesmas Karangasem I Tahun 2019." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Dwilingga, Nidya. 2017. "Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya



- Lestari, nur fitri. 2016. “Bab Ii Kajian Pustaka Bab Ii Kajian Pustaka 2.1.” *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1* (2004):6–25.
- Malikha, Recha Aprelia Devi. 2021. “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang).”
- Manurung, Kevin Alexander. H., and Alini Gilang. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Commercial Passenger Marketing Bandung.” *E-Proceeding Of Management*, 5(2):2614–20.
- Maryani, Rosita Neng Sri. 2018. “PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT KARYA ABADI ENERGI DESA BENCAH KELUBI KABUPATEN KAMPAR.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 10–27.
- Nassrulloh, Nassrulloh, Titik Ambarwati, and Mursidi Mursidi. 2019. “Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojosari.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 7(2):102. doi: 10.32502/jimn.v7i2.1561.
- Nur, Fauzi Muhammad, Siti Nurmayanti, and Sri Tatminingsih. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima.” *Jmm Unram - Master of Management Journal* 9(4):356–68. doi: 10.29303/jmm.v9i4.582.
- Nuraldy, Hafis Laksmama, Guruh Dwi Pratama, and Muhammad Zaenal Muttaqin Abdi. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Citra Betawi Di Cilandak Jakarta Selatan.” *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1(2):213. doi: 10.32493/j.perkusi.v1i2.11036.
- Oktarina, Belly Yutriana Yudia. 2017. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja.” *Journal of Chemical Information and Modeling* (9).
- Oktaviani, Reny. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Intensi Turnover Karyawan UD Indigo Sejahtera.” *Jurnal Akuntansi Unesa* 6(2):1–18.
- Prabawa, Made, and I. Suwandana. 2017. “Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6(12):255094.
- Prawitasari, Andriyani. 2016. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu.” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 4(2):177–86. doi: 10.37676/ekombis.v4i2.283.

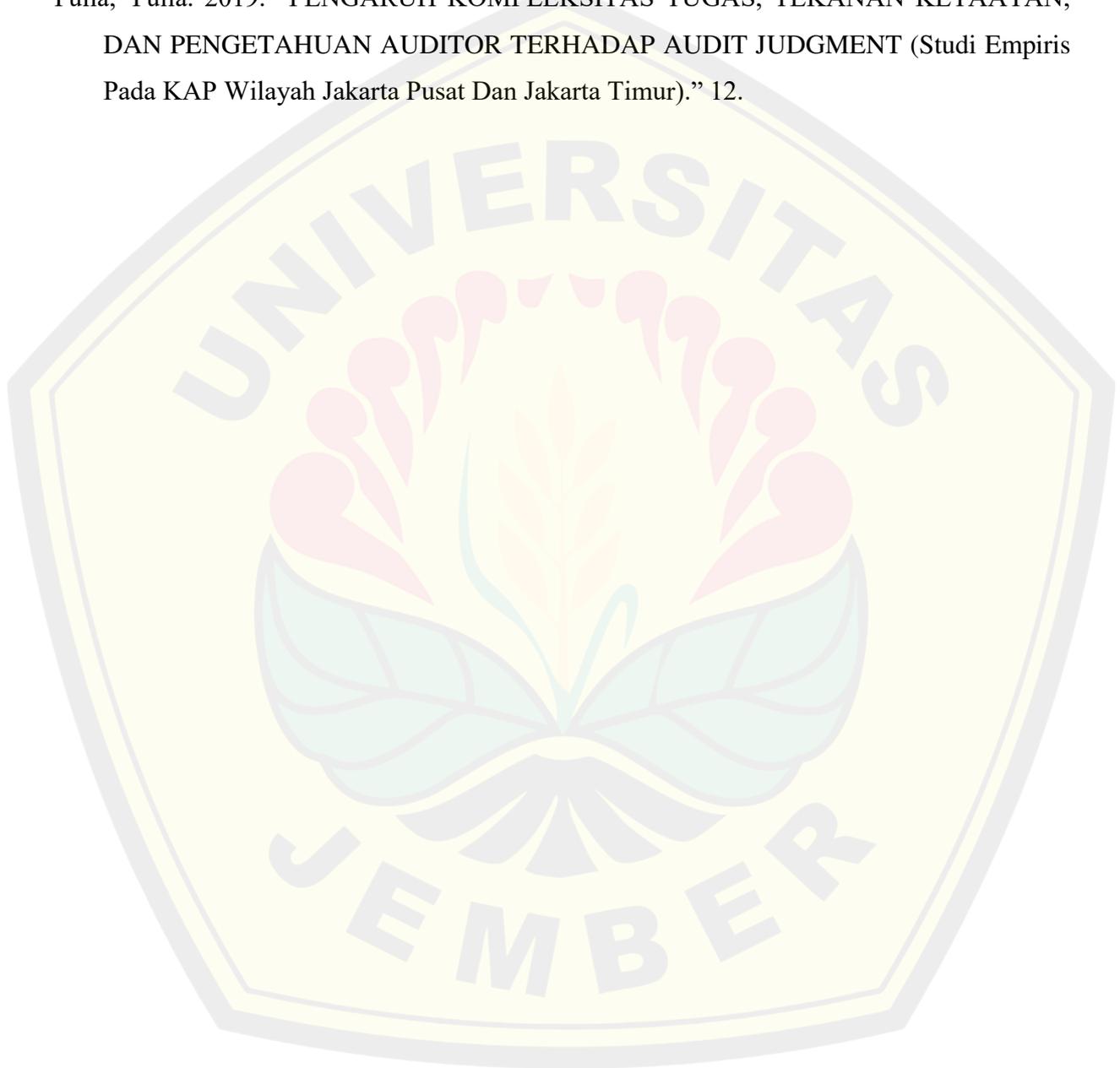
- Ramawati, Eka. 2019. "ANALISIS PENGARUH CAPITAL ADEQUACY RATIO, RETURN ON ASSET BIAYA OPERASIONAL PENDAPATAN OPERASIONAL, DAN NET INTEREST MARGIN TERHADAP LOAN TO DEPOSIT RATIO YANG TERDAFTAR DI OTORITAS JASA KEUANGAN (Studi Pada Bank Devisa Periode 2014-2017)." (April):5–24.
- Sapada, Achmad Faisal A., H. Basri Modding, Ahmad Gani, and Syamsu Nujum. 2017. "The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance." *The International Journal of Engineering and Science (IJES)* 6(12):28–36. doi: 10.9790/1813-0612042836.
- Silviani, Arti. 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Pantura M.a. Sentot Patrol Indramayu." (i):16–45.
- Sinambela, Poltak Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Pertama. Bumi Aksara.
- Soerjoatmodjo, Gita Widya Laksmi. 2019. *Mengelola Manusia Jaya*.
- Sukwadi, Ronald, and Milkha Meliana. 2014. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah." *Jurnal Rekayasa Sistem Industri* 3(1):1–9.
- Sulistiawan, Deni, Sukisno Selamat Riadi, and Siti Maria. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II Kutai Kartanegara." *Kinerja* 14(2):61.
- Sutrisno, Edy. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia." 244.
- Syahyuni, Dedy. 2018. "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta." *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 2(2):155–62.
- Syarahdilla, Maydani. 2019. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) KOTA MEDAN."
- Tanuwijaya, Rossalia, and Dhyah Harjanti. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya." *Agora* 4(2):389–93.
- Umi, Farida, and Melinda Beti. 2019. "PERAN BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER PEKERJA." 9(I):52–63.
- Wati, Enny. 2019. "Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia." 1–51. doi:

10.31227/osf.io/2rm84.

Widiputra, Putu, and Ni Sariyathi. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Cv. Bengkel Bintang Pesona Group." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6(2):252803.

Wulandari, Yuni Ayu Dewa, Setia Ketut I. Sapta, and Nengah I. Sudja. 2019. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAMBU INDAH UBUD." 1–10.

Yulia, Yulia. 2019. "PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS, TEKANAN KETAATAN, DAN PENGETAHUAN AUDITOR TERHADAP AUDIT JUDGMENT (Studi Empiris Pada KAP Wilayah Jakarta Pusat Dan Jakarta Timur)." 12.





**Kuesioner Penelitian**

Yth. Bapak/Ibuk/Sdr/I Pegawai

PT. Bares Grosir Banyuwangi

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) Sebagai syarat dalam menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, maka saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu/sdr/I untuk memberikan informasi dan berkenan untuk mengisi kuesioner yang berkaitan dengan penelitian saya. Judul penelitian saya adalah Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi.

Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi serta jawaban yang telah diberikan. Oleh karena itu saya mohon untuk kesediannya Bapak/ibu/sdr/I berkenan untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan sebenar-benarnya. Kesediaan Bapak/ibu/sdr/I untuk mengisi kuesioner sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini. Demikian yang bisa saya sampaikan, saya ucapkan terima kasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/ibu/sdr/I dalam mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

Oci Setyali Purnama

NIM: 170810201258

**LEMBAR KUESIONER**

a. Identitas Responden

- 1) Jenis Kelamin : a. Laki-laki                      b. Perempuan
- 2) Usia : .....
- 3) Pendidikan terakhir : .....
- 4) Lama Bekerja : .....

b. Petunjuk Pengisian Kuesioner:

- 1) Daftar pernyataan ini harap untuk diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya
- 2) Berikan tanda centang pada kolom jawaban yang tersedia. Terdapat lima kolom jawaban yang tersedia yaitu:
  - a. Sangat Setuju (SS) : diberi bobot nilai 5
  - b. Setuju (S) : diberi bobot nilai 4
  - c. Cukup Setuju (CS) : diberi bobot nilai 3
  - d. Tidak Setuju (TS) : diberi bobot nilai 2
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot nilai 1
- 3) Pastikan Saudara tidak melewatkan pengisian kuesioner yang tersedia.

## Tabel Kuesioner

1. Budaya Organisasi ( $X_1$ )

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mematuhi peraturan yang diterapkan dalam perusahaan					
2.	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama					
3.	Setiap pekerjaan selesai kita mengevaluasi masalah yang ada di perusahaan					
4.	Saya memotivasi karyawan yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat					

2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan					
3.	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.					
4.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					

3. **Kepuasan Kerja ( $X_3$ )**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa dibayar cukup untuk pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya merasa kenaikan gaji saya terlalu sedikit					
3.	Saya merasa hanya ada sedikit kesempatan untuk dipromosikan					
4.	Saya merasa mereka yang melakukan pekerjaan dengan baik dan adil akan memiliki kesempatan dipromosikan					
5.	Saya merasa perusahaan mampu menghargai kinerja saya					

4. **Turnover Intention ( $Y$ )**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya sering mencari informasi mengenai perusahaan lain					
2.	Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya					
3.	Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya					

Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner

NO	X <sub>1</sub>					X <sub>2</sub>					X <sub>3</sub>					Y				
	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	T <sub>1</sub>	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	T <sub>2</sub>	X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.3</sub>	X <sub>3.4</sub>	X <sub>3.5</sub>	T <sub>3</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	T <sub>Y</sub>
1	5	5	3	3	16	5	5	5	4	19	3	2	2	5	3	15	3	2	3	8
2	5	5	4	3	17	5	5	4	4	18	5	2	2	5	4	18	2	2	2	6
3	5	3	2	3	13	5	5	5	5	20	3	3	3	5	3	17	2	3	2	7
4	5	3	3	3	14	5	5	5	5	20	4	1	2	5	3	15	2	3	2	7
5	5	3	2	4	14	5	5	5	3	18	2	3	3	3	2	13	3	4	4	11
6	5	2	2	2	11	5	5	5	3	18	3	3	3	5	3	17	3	5	3	11
7	3	2	2	3	10	5	5	5	5	20	3	3	3	3	3	15	5	5	3	13
8	2	5	2	3	12	4	4	5	4	17	4	1	3	5	2	15	5	5	5	15
9	5	3	3	5	16	5	5	5	5	20	2	3	3	5	3	16	2	3	2	7
10	5	5	5	5	20	2	3	3	2	10	1	1	3	1	2	8	5	5	5	15
11	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	3	3	3	5	4	18	4	4	4	12
12	4	2	2	3	11	5	5	5	5	20	3	1	3	5	2	14	5	5	5	15
13	5	5	2	3	15	5	5	5	3	18	3	2	3	5	3	16	2	2	2	6
14	5	2	3	3	13	3	3	4	2	12	3	3	4	3	3	16	3	3	2	8
15	4	1	2	4	11	2	1	3	2	8	1	5	5	3	2	16	5	4	4	13
16	4	4	2	5	15	3	2	3	2	10	3	1	1	5	5	15	2	2	1	5
17	3	1	2	3	9	4	2	5	1	12	3	2	3	5	3	16	3	3	2	8
18	5	3	3	3	14	5	5	5	5	20	4	2	2	5	3	16	3	4	4	11
19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14	2	2	2	6
20	4	3	3	2	12	5	4	3	2	14	2	2	2	5	4	15	2	3	2	7
21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	5	1	1	5	5	17	1	2	1	4
22	5	2	3	3	13	5	5	5	4	19	3	3	3	5	3	17	3	4	3	10
23	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	2	2	2	6
24	5	3	2	4	14	3	3	3	3	12	5	1	1	5	5	17	1	3	1	5
25	5	3	3	3	14	3	4	5	3	15	4	2	3	5	3	17	3	3	3	9
26	2	2	2	3	9	2	3	3	2	10	2	3	3	4	2	14	3	4	5	12
27	3	3	3	3	12	2	4	5	4	15	3	3	5	5	2	18	4	5	4	13
28	4	1	1	5	11	5	3	5	2	15	2	5	3	5	2	17	5	5	5	15

29	5	2	2	2	11	3	5	5	3	16	2	3	3	5	2	15	5	5	4	14
30	3	2	2	2	9	5	5	5	5	20	3	1	2	5	3	14	3	3	2	8
31	4	3	2	3	12	5	4	5	3	17	3	2	2	5	3	15	2	3	2	7
32	5	3	3	3	14	3	3	5	3	14	3	3	2	4	3	15	2	3	2	7
33	5	4	3	4	16	5	5	5	5	20	4	2	2	5	5	18	1	3	1	5
34	3	3	3	3	12	5	5	5	2	17	2	1	2	5	3	13	4	4	3	11
35	5	5	3	3	16	4	4	4	3	15	4	2	2	5	3	16	3	3	3	9
36	5	2	2	3	12	3	3	3	1	10	2	3	3	5	2	15	5	4	5	14
37	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	3	1	3	5	3	15	3	3	3	9
38	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	3	3	5	2	14	5	5	4	14
39	5	5	3	3	16	5	5	5	2	17	3	2	2	5	3	15	3	3	3	9
40	3	1	2	3	9	5	5	5	5	20	3	1	3	5	3	15	2	4	2	8
41	4	3	3	3	13	5	5	5	5	20	3	2	3	5	2	15	2	3	2	7
42	3	1	2	2	8	4	4	5	2	15	2	1	2	5	4	14	1	1	1	3
43	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	2	2	5	3	15	2	2	2	6
44	5	2	2	3	12	5	5	5	5	20	2	3	3	5	2	15	5	5	5	15
45	3	1	5	2	11	2	2	2	2	8	2	5	3	2	2	14	4	3	3	10
46	3	2	2	2	9	2	2	3	1	8	2	5	3	5	3	18	3	5	3	11
47	3	1	1	3	8	2	2	3	1	8	2	5	3	5	2	17	5	5	3	13
48	5	5	3	3	16	5	5	5	5	20	2	5	3	5	3	18	3	3	3	9
49	5	1	3	2	11	2	3	3	2	10	2	5	2	5	5	19	2	2	2	6
50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	3	2	2	5	3	15	2	2	2	6
51	2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	3	2	3	5	3	16	2	4	3	9

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner X<sub>1</sub>**

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	13,7	13,7	13,7
	3,00	9	17,6	17,6	31,4
	4,00	9	17,6	17,6	49,0
	5,00	26	51,0	51,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	9,8	9,8	9,8
	2,00	10	19,6	19,6	29,4
	3,00	18	35,3	35,3	64,7
	4,00	2	3,9	3,9	68,6
	5,00	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	3,9	3,9	3,9
	2,00	17	33,3	33,3	37,3
	3,00	20	39,2	39,2	76,5
	4,00	2	3,9	3,9	80,4
	5,00	10	19,6	19,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	17,6	17,6	17,6
	3,00	26	51,0	51,0	68,6
	4,00	6	11,8	11,8	80,4
	5,00	10	19,6	19,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner X<sub>2</sub>

## Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	21,6	21,6	21,6
	3,00	9	17,6	17,6	39,2
	4,00	5	9,8	9,8	49,0
	5,00	26	51,0	51,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

## Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,0	2,0	2,0
	2,00	7	13,7	13,7	15,7
	3,00	13	25,5	25,5	41,2
	4,00	6	11,8	11,8	52,9
	5,00	24	47,1	47,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

## Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	9,8	9,8	9,8
	3,00	12	23,5	23,5	33,3
	4,00	7	13,7	13,7	47,1
	5,00	27	52,9	52,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

## Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	3,9	3,9	3,9
	2,00	13	25,5	25,5	29,4
	3,00	14	27,5	27,5	56,9
	4,00	8	15,7	15,7	72,5
	5,00	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner X<sub>3</sub>**

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	5,9	5,9	5,9
	2,00	13	25,5	25,5	31,4
	3,00	21	41,2	41,2	72,5
	4,00	5	9,8	9,8	82,4
	5,00	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	9	17,6	17,6	17,6
	2,00	15	29,4	29,4	47,1
	3,00	14	27,5	27,5	74,5
	5,00	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner X3.3**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,0	2,0	2,0
	2,00	14	27,5	27,5	29,4
	3,00	26	51,0	51,0	80,4
	4,00	1	2,0	2,0	82,4
	5,00	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,0	2,0	2,0
	2,00	2	3,9	3,9	5,9
	3,00	6	11,8	11,8	17,6
	4,00	2	3,9	3,9	21,6
	5,00	40	78,4	78,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	14	27,5	27,5	27,5
	3,00	27	52,9	52,9	80,4
	4,00	2	3,9	3,9	84,3
	5,00	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner Y**

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	7	13,7	13,7	13,7
	2,00	16	31,4	31,4	45,1
	3,00	15	29,4	29,4	74,5
	4,00	3	5,9	5,9	80,4
	5,00	10	19,6	19,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	7,8	7,8	7,8
	2,00	9	17,6	17,6	25,5
	3,00	18	35,3	35,3	60,8
	4,00	11	21,6	21,6	82,4
	5,00	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	8	15,7	15,7	15,7
	2,00	17	33,3	33,3	49,0
	3,00	12	23,5	23,5	72,5
	4,00	8	15,7	15,7	88,2
	5,00	6	11,8	11,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Validitas**

**A. BUDAYA ORGANISASI**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	BUDAYA ORGANISASI (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	,502**	,400**	,503**	,747**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,000	,000
	N	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	,502**	1	,658**	,480**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	,400**	,658**	1	,533**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	,503**	,480**	,533**	1	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51
BUDAYA ORGANISASI (X1)	Pearson Correlation	,747**	,853**	,818**	,763**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51

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

**B. DISIPLIN KERJA**

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	DISIPLIN KERJA (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,862**	,774**	,663**	,919**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	,862**	1	,849**	,704**	,948**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	,774**	,849**	1	,624**	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	,663**	,704**	,624**	1	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51
DISIPLIN KERJA (X2)	Pearson Correlation	,919**	,948**	,895**	,837**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51

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

C. KEPUASAN KERJA

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	KEPUASAN KERJA (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	,117	,296*	,440**	,798**	,743**
	Sig. (2-tailed)		,415	,035	,001	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51
X3.2	Pearson Correlation	,117	1	,701**	-,033	,323*	,676**
	Sig. (2-tailed)	,415		,000	,821	,021	,000
	N	51	51	51	51	51	51
X3.3	Pearson Correlation	,296*	,701**	1	-,011	,367**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,035	,000		,937	,008	,000
	N	51	51	51	51	51	51
X3.4	Pearson Correlation	,440**	-,033	-,011	1	,350*	,465**
	Sig. (2-tailed)	,001	,821	,937		,012	,001
	N	51	51	51	51	51	51
X3.5	Pearson Correlation	,798**	,323*	,367**	,350*	1	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,021	,008	,012		,000
	N	51	51	51	51	51	51
KEPUASAN KERJA (X3)	Pearson Correlation	,743**	,676**	,717**	,465**	,808**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	51	51	51	51	51	51

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

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

**D. TURNOVER INTENTION**

<b>Correlations</b>					
		Y.1	Y.2	Y.3	TURNOVER INTENTION (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	,799**	,871**	,950**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51
Y.2	Pearson Correlation	,799**	1	,806**	,919**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51
Y.3	Pearson Correlation	,871**	,806**	1	,950**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51
TURNOVER INTENTION (Y)	Pearson Correlation	,950**	,919**	,950**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51

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

**UJI RELIABILITAS**

**Budaya Organisasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	4

**Disiplin Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	4

**Kepuasan Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,702	5

**Turnover Intention**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	3

**UJI NORMALITAS DATA**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,24646659
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,063
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA, UJI MULTI KOLINEARITAS, UJI HETEROKEDASTISITAS DAN UJI T.**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 <sup>a</sup>	,591	,565	2,31705

- a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X3), DISIPLIN KERJA (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)

**ANOVA**

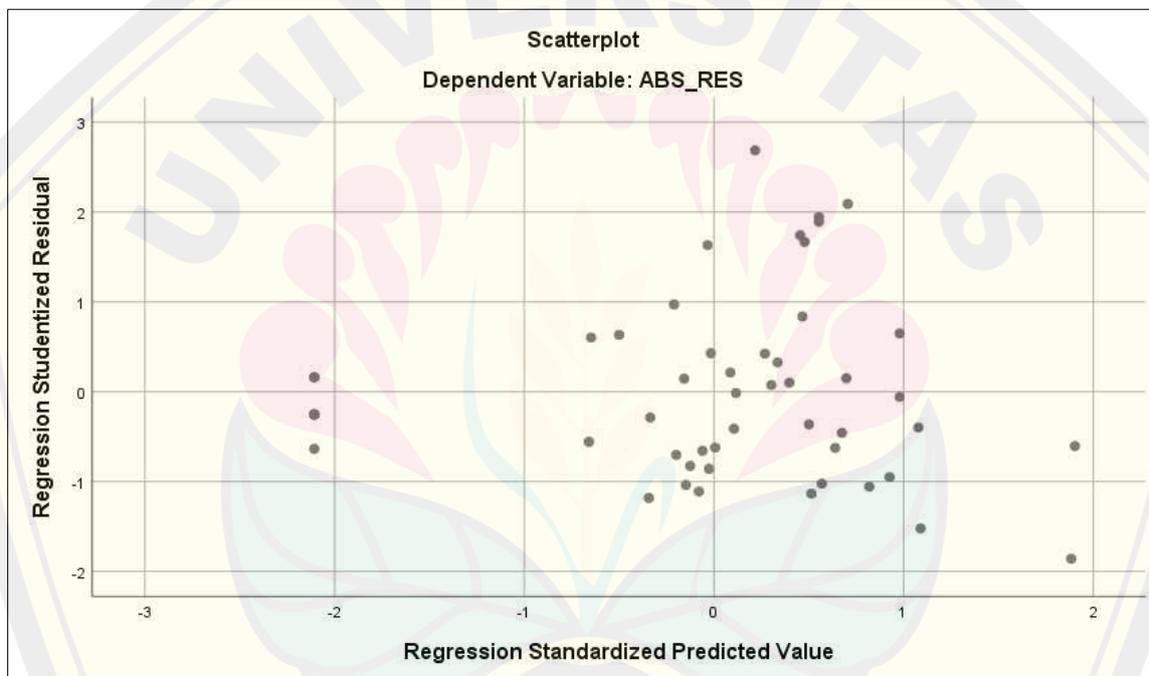
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364,414	3	121,471	22,626	,000 <sup>b</sup>
	Residual	252,331	47	5,369		
	Total	616,745	50			

- a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)
- b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X3), DISIPLIN KERJA (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,724	1,548		13,385	,000		
	BUDAYA ORGANISASI (X1)	-,308	,147	-,325	-2,090	,042	,361	2,773
	DISIPLIN KERJA (X2)	-,241	,109	-,296	-2,212	,032	,485	2,063
	KEPUASAN KERJA (X3)	-,240	,116	-,260	-2,071	,044	,550	1,817

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)



**TABEL UJI T**

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)**

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526