

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* KARYAWAN PT. WIRATACO  
MITRA MULIA NAGAN RAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian  
Syarat Memperoleh Gelar Derajat  
Sarjana S-1 Psikologi



Oleh:

**T. ROSI HARDIKA  
1909110046**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2024**

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. WIRATACO  
MITRA MULIA NAGAN RAYA**

Diajukan Oleh:

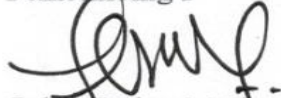
T. Rosi Hardika

1909110046

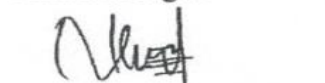
Telah disetujui oleh:

Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Aceh

Pembimbing I

  
Sukri Karim, M.Si

Pembimbing II

  
Nur Hasmalawati, M.Si

Tanggal Persetujuan

28/12<sup>23</sup>

1/12<sup>23</sup>

## PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dan Diterima untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

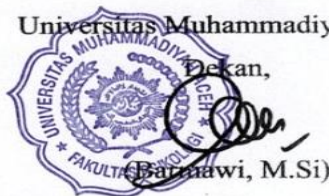
Pada Tanggal

25 JAN 2024

MENGESAHKAN

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Aceh



(Bahtawi, M.Si)

Dewan Penguji

1. Sukri karim, M,si
2. Nasrinah Hanim, M.Psi., Psikolog
3. Rizka Dara Vonna, M. Psi., Psikolog
4. Nurhasmalawati, M,si

Tanda Tangan

Four handwritten signatures are listed vertically, each on a horizontal line. The signatures are written in black ink and correspond to the names of the members of the examination board listed on the left.

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : T. Rosi Hardika

NPM : 1909110046

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya” ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Banda Aceh, 01 Desember 2023

Yang Menyatakan



T. Rosi Hardika

NPM : 1909110046

## KATA PENGANTAR



Puji syukur kepada Allah S.W.T karena berkah rahmat dan hidayah nya yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulisan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* PT. Wirataco Mitra Mulya Nagan Raya”** dapat terselesaikan. Dan tak lupa pula shalawat dan seiring salam kita sanjung sajikan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad S.A.W yang telah menghantarkan umat manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam penyusunan Skripsi ini banyak hambatan dan kesulitan yang penulis alami. Namun di samping itu, penulis juga banyak mendapatkan motivasi, bimbingan serta doa dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah sepatutnya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terimakasih kepada Bapak Barmawi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Terimakasih kepada Bapak Sukri Karim, M.Si selaku Wakil Dekan dan sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Terimakasih kepada Ibu Nur Hasmalawati, M. Si selaku Kepala Program Studi (Kaprodi) dan sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Terimakasih kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama ini.
5. Yang teristimewa kepada orang tua tercinta, Ayah (T. Ubit Johan) dan Ibu (Kartini) yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, semangat, dan

motivasi kepada penulis dari awal menyusun skripsi hingga selesai. Terimakasih untuk segala perjuangan yang ayah dan bunda lakukan dalam keberhasilan dan kesuksesan anak-anaknya.

6. Terimakasih kepada kedua adik penulis (T. Delan Yudika) dan (Cut Nazifa Juhika) yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih kepada (Dini Maghfirah) yang telah memberikan dukungan, semangat, hiburan, dan mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi.
8. Terimakasih kepada Muhammad Nabel, Maulana Akmal, Ahmad Sabri, Ansar Ridwan dan seluruh mahasiswa/I Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh angkatan 2019 selaku teman seperjuangan yang telah berjuang bersama penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini.
9. Terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Pastinya tak henti-henti penulis sampaikan semoga amal baik semua pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda.
10. *But not least. I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work Last, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*

## KATA PERSEMBAHAN

Skripsi ini merupakan saksi bisu atas perjuangan yang berdarah-darah; kesendirian, ketidakotentikan, keterasingan, pengkhianatan dan ketidakpastian hidup adalah suatu keniscayaan bagi saya namun (masih) suatu kemungkinan pada manusia pada umumnya. Skripsi ini juga adalah salah satu janji saya dengan kedua orang tua saya bahwa saya harus siap menepatinya.

Pada fase dewasa ini, kadang kala kita lupakan arti kebaikan, kebenaran, kesetiaan, persahabatan, kenangan dan cinta, karena terlalu banyak penderitaan yang kita per oleh. Tetapi suatu hal yang harus diingat *“dunia tidak pernah kehilangan orang-orang baik, hanya saja kita yang terlalu sering bertemu orang-orang jahat”* -Dedi Irawan.

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang yang selalu bertanya *“kapan skripsimu selesai?”* dan *“kapan kamu wisuda?”*. Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alahkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? karena mungkin ada suatu hal dibalik terlambatnya mereka lulus.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi langkah awal perjalanan karier saya. Sekali lagi, terima kasih atas semua yang telah ikut serta dalam perjalanan ini.

Banda Aceh, 01 Desember 2023

(T. Rosi Hardika)  
NPM:1909110046

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBARAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Keaslian Penelitian .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A. <i>Turnover Intention</i> .....	9
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	10
3. Aspek-aspek <i>Turnover Intention</i> .....	14
4. Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	17
B. Budaya Organisasi.....	20
1. Pengertian Budaya Organisasi .....	20
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .....	23
3. Aspek-aspek Budaya Organisasi .....	25
4. Indikator Budaya Organisasi.....	28
C. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	32
D. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
B. Definisi Operasional Variabel .....	34
C. Populasi dan Sampel .....	35
D. Metode Pengumpulan Data .....	36
E. Validitas dan Reliabilitas.....	38
F. Metode Analisa Data .....	39
1. Uji Asumsi Syarat .....	40
2. Uji Regresi .....	41

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	42
1. Visi PT. Wirataco Nagan Raya .....	43
2. Misi PT. Wirataco Nagan Raya.....	43
3. Struktur Organisasi.....	45
B. Persiapan Penelitian .....	45
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian.....	46
2. Penyusunan Alat Ukur .....	46
C. Pelaksanaan Penelitian .....	46
D. Hasil Analisa Data Penelitian.....	47
1. Uji Instrumen.....	47
2. Uji Deskripsi Subjek Dan Data Penelitian .....	50
3. Uji Asumsi.....	54
E. Pembahasan .....	57
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	 <b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran.....	62
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>63</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Wirataco Tahun 2022 .....	41
Tabel 2. Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favourable</i> dan <i>Unfavorable</i> .....	36
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Awal Skala Budaya Organisasi .....	37
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Budaya Organisasi .....	37
Tabel 5. <i>Blue Print</i> Awal Skala <i>Turnover Intention</i> .....	38
Tabel 6. <i>Blue Print</i> Skala <i>Turnover Intention</i> .....	38
Table 7. Skala Budaya Organisasi Sebeleum Aitem Tidak Bagus Dibuang....	48
Table 8. Skala Budaya Organisasi Sesudah Aitem Tidak Bagus Dibuang .....	48
Table 9. Skala <i>Turnover Intention</i> Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang .....	49
Tabel 10. Skala <i>Turnover Intention</i> Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang .....	49
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang.....	50
Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Sesudah Aitem Tidak Bagus Dibuang .....	50
Tabel 13. Deskripsi Data Penelitian .....	51
Tabel 14. Nilai Mean dan SD.....	51
Tabel 15. Kategori Data Penelitian .....	53
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas .....	54
Tabel 17. Hasil Uji Linearitas .....	55
Tabel 18. Hasil Analisis Uji Regresi.....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Skala Budaya Organisasi Sebelum Aitem Dibuang .....	68
Lampiran 2.	Skala Budaya Organisasi Setelah Aitem Dibuang .....	72
Lampiran 3.	Tabulasi Data Budaya Organisasi Sebelum Penelitian .....	74
Lampiran 4.	Tabulasi Data Budaya Organisasi Setelah Penelitian.....	75
Lampiran 5.	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Budaya Organisasi.....	76
Lampiran 6.	Skala <i>Turnover Intention</i> Sebelum Aitem Dibuang .....	78
Lampiran 7.	Skala <i>Turnover Intention</i> Setelah Aitem Dibuang .....	80
Lampiran 8.	Tabulasi Data <i>Turnover Intention</i> Sebelum Penelitian .....	82
Lampiran 9.	Tabulasi Data <i>Turnover Intention</i> Setelah Penelitian.....	83
Lampiran 10.	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas <i>Turnover Intention</i> .....	84
Lampiran 11.	Hasil Uji Normalitas .....	86
Lampiran 12.	Hasil Uji Linearitas.....	87
Lampiran 13.	Hasil Uji Hipotesis .....	88
Lampiran 14.	Frekuensi Data Penelitian.....	89
Lampiran 15.	SK Pembimbing.....	90
Lampiran 16.	Surat Izin Penelitian.....	91
Lampiran 17.	Surat Selesai Penelitian.....	92
Lampiran 18.	Biodata Peneliti.....	93

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* KARYAWAN PT. WIRATACO  
MITRA MULIA NAGAN RAYA**

**ABSTRAK**

**Oleh: T. Rosi Hardika  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
e-mail: teukurosihardika@gmail.com**

Mencari pekerjaan pada era globalisasi saat ini sangat susah, tidak hanya bagi yang kurang pendidikan ataupun kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan baik. Budaya organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya. Metode penelitian pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 51 orang. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya dengan nilai probabilitas 0,000 atau  $p < 0,05$ . Pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* sebesar atau dengan nilai sumbangan sebesar 0,541.

***Kata Kunci: Budaya Organisasi, Turnover Intention, Perusahaan, Karyawan***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Mencari pekerjaan pada era globalisasi saat ini sangat susah, tidak hanya bagi yang kurang pendidikan ataupun kurangnya SDM yang dimiliki. Persaingan di perusahaan yang bergerak di bidang industri *construction* sekarang ini sangat kompetitif. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya unggul salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor penentu suatu perusahaan dapat berkontribusi terhadap visi dan misi perusahaan (Waspodo, Handayani, Paramita, 2013). Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan baik.

Di Indonesia, fenomena *turnover intention* disadari benar oleh akademisi maupun praktisi. Setiap tahunnya ada sekitar 10-12 persen karyawan yang melakukan *turnover*. Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan, turut memberikan angin segar kepada para karyawan untuk mencoba sebuah peruntungan baru. Berkembangnya jumlah usaha-usaha waralaba dan bisnis online, turut mendorong tingginya *turnover intention* di suatu perusahaan Andriristiawan (Melky, 2015). Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Wahyuni (2014) sebanyak 85,29% subjek pernah melakukan *turnover* dengan alasan keinginan sendiri. Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah (2014), dari 86 responden sebanyak 73,3% atau sebanyak 63 orang subjek memiliki *turnover intention* yang cukup tinggi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Asmara (2017), sebanyak 75% subjek memiliki *turnover intention* yang tinggi.

Menurut Andini (2006), intensi keluar (*turnover intention*) dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar organisasi. Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada suatu perusahaan akan menimbulkan kerugian yang cukup besar, yakni bisa terjadinya ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi kerja seperti kehilangan karyawan yang memiliki potensi yang baik dalam bekerja serta organisasi menjadi tidak efektif dan efisien dikarenakan pemborosan anggaran perusahaan yang disebabkan biaya perekrutan kembali karyawan baru untuk membiayai pelatihan, dan permasalahan ini ditemukan di salah satu perusahaan PT. Wirataco Mitra Mulia.

PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang material kontruksi jalan. Berdasarkan penelitian terjadi *turnover* pada PT. Wirtaco menurut informasi awal dari staf *Human Resources Development* (HRD) dalam satu tahun terakhir angka *turnover* tercatat tujuh karyawan keluar dan lima karyawan masuk dari 51 karyawan tetap. Penyebab karyawan keluar diketahui karena sejumlah karyawan yang merasa pemberian kompensasi tidak adil atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan staf HRD PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya bahwa tingkat *turnover* satu tahun terakhir dapat dilihat dari tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1**  
**Data *Turnover Intention* Karyawan PT. Wirataco Tahun 2022**

Bulan	Tahun 2022	
	Masuk (orang)	Keluar (orang)
Januari	1	1
Februari	1	-
Maret	-	1
April	-	1
Mei	-	-
Juni	1	-
Juli	-	1
Agustus	-	-
Septemeber	1	1
Oktober	-	-
November	1	2
Desember	-	1
<b>Total</b>	5	7

Sumber : HRD PT Wirataco

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa angka *turnover* karyawan dalam katagori sedang di tahun 2022 dari bulan Januari hingga bulan Desember. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang masuk yang menyebabkan *turnover intention*.

*Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. *Turnover* merupakan tingkat di mana karyawan berhenti dan meninggalkan perusahaan (Dessler, 2013). Keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi (Jimad, 2011).

Menurut Mobley et al (Purnomo, 2016) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *turnover intention* adalah karakteristik individu,

lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Negirin dan Shay (2004) menyatakan bahwa kondisi kerja yang lemah dan tidak menguntungkan muncul sebagai alasan utama untuk niat keluar yang tinggi di antara karyawan-karyawan. Kondisi kerja yang tidak menguntungkan tersebut berupa ketidakharmonisan yang terjadi di antara karyawan yang diindikasikan rendahnya kondisi lingkungan kerja non fisik.

Dampak buruk *turnover* pada organisasi adalah *turnover* menular pada karyawan lainnya (Nasution, 2009). Jika terus berada dalam organisasi dengan sejarah *turnover* yang tinggi mungkin akan membuat karyawan lama semakin tidak percaya pada organisasi. Apalagi bila mantan karyawan itu ternyata menjadi lebih sukses setelah bekerja pada organisasi lain. Dampak buruk selanjutnya adalah karyawan berkualitas tinggi yang *turnover* itu ternyata menyebabkan pelanggan juga menghilang. Karyawan berkualitas tinggi berarti ia sudah menghayati rahasia organisasi dalam menarik pelanggan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah budaya organisasi (Kusbiantari, 2013).

Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan antara suatu organisasi dari organisasi lainnya, seperti suatu budaya yang menekan pada pertumbuhan individu, mengekspresikan nilai luhur yang diberikan serta secara intensif dianut dan disebarkan secara luas. Bosomtwe dan Obeng (2018) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi harus ada budaya belajar, keterlibatan kerja dan pertukaran yang menguntungkan sehingga karyawan akan selalu memiliki keinginan untuk tetap bersama organisasi.

*Simbiosis mutualisme* antara atasan dan karyawan harus terjalin dengan baik di dalam budaya organisasi.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana perawat mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya berdasarkan suka atau tidak terhadap budaya organisasi. Dengan demikian, melalui budaya organisasi dapat membangun suatu komitmen atau tetap tinggal di perusahaan dalam diri perawat dan kepuasan kerja Sopiah (2008). Sedangkan menurut Kreitner budaya organisasi adalah satu wujud tanggapan yang dimiliki, yang diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner Robert 2005).

Budaya organisasi adalah bahwa suatu budaya yang terbentuk di dalam suatu organisasi terdiri dari pembentukan dimensi-dimensi kepentingan budaya individu, sehingga untuk mengembangkan budaya organisasi ke arah yang positif (Manahan 2004). Indikator budaya organisasi menurut Umar (2008) keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang berisiko, kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi, dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi dan upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.

Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang

secara berkelanjutan. Fenomena ini dilihat dari proses kerja dan kondisi pekerjaannya, waktu yang digunakan kurang bersesuaian yang mengakibatkan kesalahan. Dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian layanan dalam bekerja tidak sesuai, sehingga praktek semacam ini sudah saatnya berubah, terlebih lagi ketika undang-undang otonomi daerah telah menawarkan paradigma baru mengenai fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah daerah.

Budaya organisasi salah satu faktor yang terkait dengan *turnover intention*. Menurut Annisa (2014) mengatakan bahwa jika karyawan merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi berupa budaya organisasi yang ada, maka dia merasa senang dalam bekerja dan para karyawan akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik serta mengerjakan secara tulus dan ikhlas, sehingga diharapkan dapat mengurangi dampak terhadap absensi, *turnover* dan keterlambatan bekerja. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan peningkatan produktifitas dan kinerja karyawan (Ndraha, 2005). Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan, peneliti memandang perlu dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dengan *Turnover Intention* Karyawan PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dengan *turnover intention* karyawan PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya.

### C. Keaslian Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan adalah terkait budaya organisasi dengan *turnover intention*. Adapun penelitian terdahulu yang terkait dan menjadi perbandingan dengan judul peneliti, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh “Dyah Aji Jaya Hidayat 2017 yang berjudul Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada PNS Surakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan antara budaya organisasi sebesar  $p = 0,724$  dan *turnover intention* PNS sebesar  $p = 0,901$ .
2. Penelitian yang dilakukan oleh “Umi Kalsum, Harlen dan Machasin 2022 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Pada Perawat RSIA ERIA Bunda Pekanbaru” Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi terhadap *turnover intention* diperoleh skor  $p - values 0,07$ .
3. Penelitian yang dilakukan oleh “Endang Sulastri, Yulastri Arif, Utari Christya Wardhani 2019 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Motivasi Pada Karyawan Generasi Milenial” Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi terhadap *turnover intention* diperoleh Nilai  $T - value 6,30$ .

### D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui “Pengaruh Budaya Organisasi dengan *Turnover Intention* PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya”

## **E. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan dan rumusan permasalahan di atas, diharapkan penelitian memberikan manfaat:

### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk pengembangan ilmu dan referensi di bidang psikologi industri dan organisasi khususnya budaya organisasi dan *turnover intention*.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Karyawan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai budaya organisasi dan *turnover intention* pada karyawan

#### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui tingkat budaya organisasi dan *turnover intention* pada karyawan. Agar perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan pada perusahaan.

#### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi dalam membuat dan mengembangkan penelitian yang relevan berkaitan dengan budaya organisasi dan *turnover intention*.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Pengertian *Turnover Intention***

Menurut Mobley (2016) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Mobley (2011) mendefinisikan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *turnover intention* (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Halimah et al, 2016). Pergantian karyawan (*turnover*) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar organisasi/perusahaan (Maarif dan Kartika 2014).

Pergantian karyawan (*turnover*) sendiri menurut Mello (2015) terbagi menjadi dua jenis yaitu pergantian paksa (*involuntary turnover*) dan pergantian sukarela (*voluntary turnover*). Pergantian paksa (*involuntary turnover*) merupakan pergantian karyawan yang disebabkan oleh permintaan perusahaan, sedangkan

pergantian sukarela (*voluntary turnover*) merupakan pergantian karyawan yang disebabkan oleh inisiatif karyawan itu sendiri. *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto dalam Maarif dan Kartika, 2014).

Harnida berpendapat dalam Adi dan Sri (2015) bahwa *turnover intention* merupakan keinginan berpindah pekerjaan oleh karyawan dari suatu perusahaan ke perusahaan lain. Pendapat senada dinyatakan oleh Adi dan Sri (2015) bahwa *turnover intention* merupakan kadar keinginan untuk keluar dari perusahaan, hal tersebut dipicu banyak hal dan salah satunya adalah keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan *turnover intention* merupakan suatu sikap yang timbul secara sukarela maupun tidak sukarela yang ada dalam individu karyawan yang mempunyai keinginan atau tindakan untuk meninggalkan organisasi sementara atau berpindah mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Menurut Mobley et al (Tsani 2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

c. Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

d. Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional

(*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Menurut (Nasution, 2017) adapun beberapa faktor yang memengaruhi *turnover intention* yaitu:

a. Usia

Usia dapat mempengaruhi *turnover intention* (niat untuk berpindah kerja), pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua, Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat kerja baru atau karena energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.

b. Lama bekerja.

Bekerja dalam suatu organisasi selama waktu yang lama mungkin mengalami kejenuhan kerja. Kejenuhan kerja dapat terjadi karena kurangnya tantangan baru, rutinitas yang monoton, atau kurangnya kesempatan pengembangan dan pertumbuhan. Kejenuhan ini dapat memicu keinginan untuk mencari pengalaman baru atau peluang yang lebih menarik di tempat kerja lain.

c. Komitmen terhadap organisasi.

Persepsi ketidakadilan dapat menyebabkan rendahnya komitmen terhadap organisasi dan meningkatkan keinginan untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain.

d. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan *turnover intention*, semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*.

e. Iklim etika

Terdapat beberapa iklim etika yang dapat mempengaruhi *turnover intention* (niat untuk berpindah kerja) seseorang di tempat kerja. Iklim etika mengacu pada norma-norma, nilai-nilai, dan budaya organisasi yang berkaitan dengan etika dan integritas.

Menurut Price (Kusbiantari, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:

1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
2. Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*.

b. Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi *turnover*.

2. Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*.
3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*.
4. Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*.
5. Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan di antara karyawan, semakin kecil *turnover intention*.
6. Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* seperti karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal berikut yang menyebabkan terjadinya keinginan untuk keluar dari perusahaan dan mencari peluang kerja yang lebih baik.

### **3. Aspek-aspek *Turnover Intention***

Mobley (Gurning, 2010) menjabarkan *turnover intention* ke dalam tiga aspek yaitu:

- a. Berpikir untuk berhenti, yaitu berpikir untuk memisahkan diri dari perusahaan/organisasi.
- b. Niatan untuk mencari, yaitu berpikir untuk mencari pekerjaan lain di luar organisasi tempat karyawan berada saat ini.

- c. Niatan untuk berhenti atau tinggal, yaitu keinginan untuk memutuskan hubungan dengan perusahaan tempat karyawan bekerja saat ini.

Menurut Hakim (2016) ada empat aspek yang mempengaruhi *turnover intention* antara lain:

- a. Komitmen dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen yang tinggi cenderung mengurangi niat untuk berpindah atau meninggalkan organisasi, sementara komitmen yang rendah cenderung meningkatkan kemungkinan *turnover intention*.
- b. Budaya organisasi yang buruk, termasuk tingkat stres yang tinggi, kurangnya dukungan, dan ketidakadilan, dapat meningkatkan *turnover intention*. Jika karyawan merasa tidak nyaman atau tidak cocok dengan nilai-nilai dan norma budaya organisasi, mereka cenderung mencari kesempatan di tempat lain.
- c. Kepuasan kerja yang rendah dapat menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi *turnover intention* atau niat untuk berpindah dari organisasi.
- d. Kinerja karyawan yang buruk atau rendah dapat menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* atau niat untuk berpindah dari organisasi.
- e. Keterlibatan kerja merupakan pengenalan seorang dengan cara intelektual kepada profesinya, ikut serta aktif serta profesi dipandang sebagai elemen yang berarti bagi kehidupan pribadi

Menurut Price (Oktavia, 2014) ada lima kategori aspek pokok yang mendukung timbulnya *turnover intention*:

- a. *Pay* (upah) faktor terpenting dalam menentukan variasi antar industri dalam *voluntary separation* adalah tingkat upah yang relatif. Namun sejumlah upah dan tingkat *turnover* menyatakan bahwa bukan hanya upah yang menyebabkan seseorang meninggalkan suatu perusahaan dan pindah ke perusahaan lain, oleh karena itu faktor upah harus didukung oleh faktor lainnya dalam mendorong terjadinya *turnover*.
- b. *Integration* tingkat keikutsertaan atau keterlibatan karyawan dalam hubungan pokok dalam organisasi. Individu dianggap memiliki peranan penting dalam proses jalannya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari penting atau tidaknya keterlibatan karyawan dalam berjalannya program perusahaan.
- c. *Instrumental communication* berhubungan langsung dengan peran *performance*. Dimana *performance* yang bagus adalah sedikit yang melakukan *turnover*.
- d. *Formal communication* berkaitan dengan penyebaran informasi di antara anggota dari suatu sistem sosial organisasi. Komunikasi formal organisasi merupakan faktor penentu *turnover*, yang dapat dilakukan dalam bentuk *feedback* terhadap tugas-tugas karyawan yang sering dan langsung, serta adanya saluran komunikasi formal yang terpercaya. Manajemen yang mencoba untuk meningkatkan arus komunikasi diantara para karyawan menimbulkan konsekuensi positif pada organisasi dengan menurunnya *turnover*.
- e. *Centralization* merupakan tingkat dimana kekuasaan dipusatkan pada suatu sistem sosial. Pengalaman organisasi yang sangat terfokus pada pemimpin akan

berisiko besar untuk terjadinya *turnover*. Hubungan ini didasarkan pada hal-hal seperti faktor karyawan yang memiliki sedikit *outonomy*, tanggapan organisasi terhadap unit dan kebutuhan individu yang lambat, ataupun karyawan yang merasa bahwa dirinya tidak mempunyai kendali apapun di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa aspek di atas yang sangat relevan untuk dipergunakan dengan kondisi organisasi yang sebelumnya mengalami tingkat *turnover*. Oleh karena itu, peneliti memilih aspek *turnover intention* menurut Mobley (Gurnig, 2010) dalam Menyusun skala *turnover intention*.

#### **4. Indikator-Indikator *Turnover Intention***

Menurut Mobley et al (Tika Nur Haimah et all, 2016) Indikator pengukuran *turnover intention* antara lain:

- 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 Harnoto dan Sahro (2016) *intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain:

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menurun.

Menurut Chen & Francesco (Dwiningtyas 2015) *turnover intention* antara lain:

a. Pikiran untuk keluar yaitu:

- 1) Keinginan untuk mengejar minat atau tujuan yang berbeda jika Anda memiliki minat atau tujuan yang berbeda dari apa yang dapat dipenuhi oleh pekerjaan Anda saat ini, Anda mungkin merasa perlu mencari peluang yang lebih sesuai dengan aspirasi Anda.
- 2) Tawaran pekerjaan yang lebih baik jika Anda mendapatkan tawaran pekerjaan yang menarik dengan gaji dan kondisi yang lebih baik, serta potensi pengembangan karir yang lebih tinggi, itu dapat menjadi faktor penting dalam memutuskan untuk keluar.
- 3) Ketidakpuasan dengan budaya atau nilai-nilai perusahaan jika Anda tidak merasa cocok dengan budaya atau nilai-nilai perusahaan tempat Anda bekerja, dan hal itu memengaruhi kebahagiaan dan kesejahteraan Anda, Anda mungkin merasa perlu mencari lingkungan yang lebih sesuai.

- b. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain yaitu:
- 1) Kompensasi menjadi salah satu faktor dalam keinginan mencari pekerjaan baru, terutama jika seseorang merasa bahwa kompensasi saat ini tidak sebanding dengan tingkat pengalaman dan kontribusi mereka.
  - 2) Aspek-aspek pribadi yang menjadi faktor untuk mencari lowongan baru seperti kesenjangan antara pekerjaan dan kehidupan, perubahan situasi keluarga, atau keinginan untuk mengejar minat di luar bidang saat ini bisa menjadi alasan untuk mencari pekerjaan baru.
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Berdasarkan definisi di atas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam organisasi. Terdapat beberapa indikator seperti memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan dan niat untuk keluar dapat disimpulkan bahwa para karyawan sudah mempertimbangkan keinginan dan pilihannya untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik untuk dirinya.

## **B. Budaya Organisasi**

### **1. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, seperti suatu budaya yang menekan pada pertumbuhan individu, mengekspresikan nilai luhur yang diberikan serta secara intensif dianut dan disebarluaskan secara luas. Hastutik,

(2021) mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki karakteristik yaitu norma-norma, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan cara memiliki organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya.

Menurut Busro (2018) budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, kebiasaan yang sudah mengakar kuat di dalam organisasi yang dapat meningkatkan efektivitas pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi dapat dikatakan sebagai budaya organisasi.

Afandi (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah hasil yang dianggap baik dan sah (valid) diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyamakan persepsi, pemikiran dan perasaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua anggota organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Menurut Tuala (2020) budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai yang di ciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk

berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Sutrisno (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi budaya organisasi menyosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Berdasarkan definisi di atas secara keseluruhan dapat disampaikan bahwa budaya organisasi merupakan kesatuan padu suatu kelompok dalam sebuah organisasi berakar pada nilai-nilai yang diagungkan atau pada asumsi-asumsi yang dibuat, disetujui, serta diakui oleh seluruh anggota kelompok tersebut. Perilaku-perilaku yang berlandaskan pada nilai-nilai ini selanjutnya menjadi sebuah kebiasaan yang mencirikan kekhasan suatu organisasi tersebut. Nilai-nilai maupun asumsi yang dijalankan dengan baik akan memberikan timbal balik yang baik pula terhadap keberlangsungan organisasi tersebut.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2011) ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- a. *Observed behavioral regularities* yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- b. *Norms* yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- c. *Dominant value* yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- d. *Philosophy* yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- e. *Rules* yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- f. *Organization climate* merupakan perasaan keseluruhan (*anoverall "feeling"*) yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain:

- a. Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional
- b. Kedisiplinan yaitu menaati peraturan perusahaan
- c. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan
- d. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan

Menurut Pabundu Tika (dalam Izrah, 2013) faktor-faktor yang ikut mempengaruhi budaya organisasi yaitu faktor-faktor internal (dalam perusahaan) dan juga faktor eksternal (luar perusahaan). Unsur yang terkandung dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Asumsi dasar dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
- b. Keyakinan yang dianut keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi atau perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjalankan usaha.
- c. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
- d. Pedoman mengatasi masalah terdapat dua masalah pokok yang sering muncul yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

- e. Berbagi nilai dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
- f. Pewarisan perlunya diwariskan kepada anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
- g. Penyesuaian Perlunya penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi atau perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Berdasarkan beberapa faktor di atas menjelaskan budaya organisasi sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

### **3. Aspek-aspek Budaya Organisasi**

Sepuluh hal yang menjadi aspek penting suatu budaya organisasi menurut Robbins (Pambudu, Tika 2006) adalah:

- a. Inisiatif individu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independen yang mempunyai individu dalam mengemukakan pendapat.
- b. Toleransi terhadap tindakan berisiko Dalam budaya organisasi perlu ditekankan sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk agresif, inovatif dan mengambil risiko.
- c. Pengarahan yaitu sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.

- d. Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja secara berkoordinasi.
- e. Dukungan manajemen merupakan sejauh mana para manager dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.
- f. Kontrol yaitu alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- g. Identitas yaitu sejauh mana para karyawan suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional.
- h. Sistem imbalan merupakan alokasi imbalan seperti kenaikan gaji dan promosi yang didasarkan atas senioritas, sikap, pilih kasih dan sebagainya.
- i. Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
- j. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan sendiri.

Deal dan Kennedy (Riani, 2011) mengemukakan ada lima aspek budaya organisasi yaitu:

- a. Lingkungan usaha berupa lingkungan di mana perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.

- b. Nilai-nilai (*values*) yang merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi.
- c. Panutan atau keteladanan berupa orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
- d. Upacara-upacara (rites dan ritual) yaitu acara-acara ritual yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya.
- e. *Network* berupa jaringan komunikasi informal di dalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya perusahaan.

Miller (Jati 2007) mengemukakan ada delapan aspek budaya organisasi antara lain:

- a. Azas tujuan, seberapa jauh anggota organisasi (karyawan perusahaan) memahami tujuan perusahaan.
- b. Azas konsensus seberapa besar perusahaan memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
- c. Azas keunggulan, seberapa besar kapabilitas organisasi dalam memotivasi anggotanya untuk berprestasi, atau menunjukkan performa terbaiknya.
- d. Azas kesatuan, seberapa besar keberpihakan dan keadilan manajemen perusahaan dalam memperlakukan karyawannya.
- e. Azas empirik, seberapa tinggi komitmen perusahaan untuk menggunakan data empirik dalam pengambilan keputusan.
- f. Azas prestasi, seberapa besar pengakuan perusahaan terhadap prestasi yang ditunjukkan anggotanya.

- g. Azas keakraban, menyangkut kondisi hubungan interpersonal antara perusahaan dengan karyawan atau antar karyawan dengan perusahaan.
- a. Azas integritas, seberapa besar kesungguhan karyawan perusahaan untuk bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai individu dapat membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Jika budaya organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi dan tujuan karir karyawan, mereka cenderung merasa lebih terikat dan bersemangat untuk berkontribusi dalam lingkungan yang konsisten dengan nilai-nilai mereka.

#### **4. Indikator-indikator Budaya Organisasi**

Tujuan hal penting indikator budaya organisasi menurut Robbins & Judge (2010), terdiri dari:

- a. Inovasi dan pengembalian risiko, yaitu seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- b. Perhatian pada detail, yaitu seberapa dalam ketelitian, analisis, dan perhatian pada detail yang dituntut oleh organisasi dari para karyawannya.
- c. Orientasi hasil, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian sasaran (hasil), daripada pada cara mencapai sasaran (proses).
- d. Orientasi kepada para individu, yaitu seberapa jauh organisasi bersedia mempertimbangkan faktor manusia (karyawan) di dalam pengambilan keputusan manajemen.

- e. Orientasi tim, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok (tim), daripada kerja individu, dalam menyelesaikan tugas-tugas.
- f. Agresivitas, yaitu seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk saling bersaing, daripada saling bekerja sama.
- g. Stabilitas, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status *quo* di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

Menurut Sulaksono Hari (2015) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti:
  - 1) Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
  - 2) Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
- b. Berorientasi pada hasil, seperti:
  - 1) Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
  - 2) Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
- c. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti :
  - 1) Memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan
  - 2) Mendukung prestasi karyawan
- d. Berorientasi detail pada tugas, seperti:
  - 1) Teliti dalam mengerjakan tugas
  - 2) Keakuratan hasil kerja

Indikator budaya organisasi menurut Afandi (2018) dibagi menjadi enam yaitu sebagai berikut:

a. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau karyawan mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

b. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

c. Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau karyawan. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka tidak

memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

d. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

e. Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun temurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

f. Sejarah organisasi

Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa indikator budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model *structural* yang diterapkan. Para karyawan juga dipengaruhi oleh sikap para pemimpinnya, perilaku seorang pemimpin menjadi contoh bagi para bawahannya, terutama kemampuan pemimpin dalam membangun serta memperlihatkan sikap karakternya.

### **C. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention***

Budaya organisasi merupakan pengikat individu dalam organisasi yang mempengaruhi cara seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi (Smirnova dkk., 2017). Organisasi perlu mengatur sumber daya

manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan senantiasa melaksanakan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (Sari, 2019).

*Turnover intention* merupakan salah satu masalah besar yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan. Banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan akan menyebabkan semakin tingginya biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk merekrut ulang karyawan dan biaya pelatihan kembali. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya atas dasar keinginannya sendiri. Proses *turnover* biasanya ditandai dengan timbulnya kondisi di mana karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan atau yang disebut dengan *turnover intention* (Mokodompit, 2016).

Keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam konteks manajemen sumber daya manusia (Mensah & Kosi, 2016). *Turnover intention* merupakan salah satu bentuk perilaku menarik diri (*withdrawal*) dalam dunia kerja, akan tetapi sekaligus juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya, apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut. Namun perilaku seperti itu tidaklah buruk sebab bisa saja seorang karyawan ingin keluar dari perusahaan tempat ia bekerja untuk mendapatkan kesempatan yang jauh lebih baik untuk bekerja di tempat lain atau juga dia ingin keluar karena sudah tidak tahan dengan situasi di tempatnya bekerja saat itu (Rony, 2017).

Berdasarkan definisi di atas juga ada beberapa penelitian telah menunjukkan berbagai faktor yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja, di antaranya seperti: budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, usia, lama kerja dan Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain. Setiap perusahaan memiliki dan menerapkan budaya organisasi yang berbeda-beda satu dengan lainnya.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha : Terdapat pengaruh budaya organisasi dengan *turnover intention* karyawan PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya.

Ho : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dengan *turnover intention* karyawan PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yaitu:

1. Variabel bebas (X) : Budaya Organisasi
2. Variabel terikat (Y) : *Turnover Intention*

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. Budaya Organisasi**

Menurut Robbins & Judge (2015) budaya organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, seperti suatu budaya yang menekan pada pertumbuhan individu, mengekspresikan nilai luhur yang diberikan serta secara intensif dianut dan disebarkan secara luas. Dalam penelitian ini budaya organisasi diukur menggunakan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2010). Adapun indikator budaya organisasi yang meliputi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi kepada para individu, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas.

##### **2. *Turnover Intention***

Menurut Mobley (2016) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Dalam penelitian ini *turnover intention* diukur menggunakan teori yang dikemukakan

oleh Mobley et al (Halimah et al, 2016) adupan indikator *turnover intention* yang meliputi pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi

## **C. Populasi Dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) populasi adalah keseluruhan unit yang akan diteliti. Populasi berupa kumpulan individu yang karakteristiknya telah ditetapkan oleh peneliti. Hal tersebut untuk dipelajari dan kemudian akan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Wirataco Mitra Mulia yang berjumlah 51 karyawan.

### **2. Sampel**

Sampel merupakan cerminan dari populasi yang memiliki sekurang kurangnya satu sifat yang sama untuk mewakili suatu populasi yang mana kesimpulan diambil berdasarkan sampel tersebut dapat diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2013). Penentuan sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *non probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2017) *non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2017) teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel yang mana seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel dalam penelitian. Oleh sebab itu peneliti

memilih seluruh karyawan PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya untuk menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 51 orang.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengumpulan data dengan jenis kuantitatif adalah metode skala. Dalam hal ini, subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan tertulis yang sesuai dengan dirinya berdasarkan alternatif pilihan jawaban yang tersedia. Tujuannya untuk mengungkapkan hal-hal yang perlu untuk diteliti.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* yang terdiri dari empat alternatif pilihan jawaban dan disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang sesuai dan bersifat mendukung indikator pada variabel, sedangkan *unfavorable* merupakan pernyataan yang tidak sesuai dan tidak mendukung indikator pada variabel yang diteliti (Azwar, 2015).

**Tabel 2**  
**Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable***

No.	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

#### **1. Skala Budaya Organisasi**

Pada penelitian ini penulis mengungkap variabel budaya organisasi menggunakan skala budaya organisasi yang dikemukakan oleh teori Robbins (2010). Skala ini dibuat berdasarkan indikator budaya organisasi yang meliputi

inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi kepada para individu, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas.

**Tabel 3**  
**Blue Print Budaya Organisasi**

No	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Inovasi dan pengambilan risiko	3	3	6	14,2%
2	Perhatian pada detail	3	3	6	14,2%
3	Orientasi hasil	3	3	6	14,2%
4	Orientasi kepada para individu	3	3	6	14,2%
5	Orientasi tim	3	3	6	14,2%
6	Agresivitas	3	3	6	14,2%
7	Stabilitas	3	3	6	14,2%
	<b>Jumlah</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

**Tabel 4**  
**Blue Print Budaya Organisasi**

No	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Inovasi dan pengambilan risiko	1,3,5	2,4,6	6	14,2%
2	Perhatian pada detail	7,9,11	8,10,12	6	14,2%
3	Orientasi hasil	13,15,17	14,16,18	6	14,2%
4	Orientasi kepada para individu	19,21,23	20,22,24	6	14,2%
5	Orientasi tim	25,27,29	26,28,30	6	14,2%
6	Agresivitas	31,33,35	32,34,36	6	14,2%
7	Stabilitas	37,39,41	38,40,42	6	14,2%
	<b>Jumlah</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

## 2. Skala *Turnover Intention*

Skala *turnover intention* diukur menggunakan teori yang dikemukakan oleh Chen & Francesco (Dwiningtyas 2015). Dalam penelitian ini skala yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*. Berikut peneliti telah menjabarkan *blue print* skala *turnover intention*. Skala ini memiliki tiga indikator yaitu pikiran

untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

**Tabel 5**  
*Blue Print Turnover Intention*

No	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Pikiran untuk keluar	6	6	12	33,3%
2	Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain	6	6	12	33,3%
3	Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi	6	6	12	33,3%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Tabel 6**  
*Blue Print Turnover Intention*

No	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Pikiran untuk keluar	1,3,5,7,9,11	2,4,6,8,10,12	12	33,3%
2	Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain	13,15,17,19,21,23	14,16,18,20,22,24	12	33,3%
3	Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi	25,27,29,31,33,35	26,28,30,32,34,36	12	33,3%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

## E. Validitas dan Realibilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan akan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2014). Pengujian validitas dapat dilakukan dengan validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan *profesional judgement*. Pengujian validitas berdasarkan *profesional judgement* adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang

hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang akan diukur. Pada penelitian ini yang menjadi *professional judgement* adalah dosen pembimbing. (Azwar, 2014).

## **2. Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan sejauh mana pengukuran yang dilakukan oleh peneliti dapat dipercaya. Artinya, hasil dari pengukuran dapat dipercaya jika pengukuran dalam beberapa kali terhadap kelompok subjek yang sama dan memperoleh hasil yang relatif sama. Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil skor yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2014).

Reliabilitas menunjukkan sesuatu instrumen yang dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan formula *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 for windows. Suatu aitem dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas  $> 0,7$  begitu pula sebaliknya (Azwar, 2014).

## **F. Metode Analisis Data**

Penelitian ini merupakan penelitian regresi, yaitu untuk melihat hubungan budaya organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan di PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya. Data yang diperoleh akan diuji dengan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji korelasi sebelum melakukan pengujian hipotesis. Peneliti akan menggunakan bantuan fasilitas komputer sebagai keakuratan pengolahan

data yaitu program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 *for windows* untuk menganalisis pengaruh antara variabel regulasi diri terhadap variabel stres akademik.

## **1. Uji Asumsi Syarat**

Uji asumsi salah satu syarat dalam melakukan uji statistik parametrik yang harus dipenuhi sebelum pengambilan keputusan atau uji hipotesis, yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Kedua pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 23.0 *for windows*.

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan suatu uji asumsi yang digunakan untuk menilai sebaran data di suatu kelompok data atau variabel. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak. Uji normalitas digunakan menggunakan teknik *kolmogorov smirnov test* dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 *for windows*. Petunjuk yang digunakan untuk menyetujui normalitas persebaran data adalah apabila signifikansi  $p > 0,05$  maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila signifikansi  $< 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2016).

### **b. Uji Linieritas**

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan linier atau tidak antar dua variabel secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Test For Linearity* pada program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 *for windows*. Dua variabel dikatakan linier apabila nilai  $p < 0,05$  dan tidak

linier apabila nilai  $p > 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas dan terikat tidak linear (Ghozali, 2016).

## **2. Uji Regresi**

Uji regresi merupakan analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel. Variabel yang diukur pada uji regresi ini adalah budaya organisasi dan *turnover intention* dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana. Tujuannya untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel *turnover intention* (Y) dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 *for windows* (Ghozali, 2016).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Orientasi Kancah Penelitian

Tahap orientasi kancah memiliki tahapan dilalui untuk mendapatkan pengenalan yang lebih jauh mengenai area penelitian yang spesifik dan mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan mengenai fenomena permasalahan yang akan diteliti. Penelitian yang akan dilakukan pada kesempatan ini adalah mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya.

PT. Wirataco Mitra Mulia (WMM) adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi penghancur batu (*Stone Crusher*). Perusahaan ini mulai berjalan pada tanggal 05 Desember 1975 yang bergerak dibidang kontruksi tetapi masih dalam bentuk CV (*Commanditaire Vennootschap*). Pada tahun 2000-an, perusahaan ini mencoba untuk melakukan perubah perusahaan ini menjadi sebuah PT (Perseroan Terbatas), dengan nama perusahaan adalah PT. Wirataco Mitra Mulia di daerah Meulaboh, Aceh Barat, dan kantornya berada di jalan Teuku Umar No.100 Kec. Johan Pahlawan. Setelah perusahaan ini berubah nama dari CV menjadi sebuah perusahaan perseroan terbatas, PT. Wirataco Mitra Mulia membuka beberapa cabang untuk melancarkan akses pekerjaan. Cabang yang pertama berada Nagan Raya, tepatnya di jeuram yang memiliki 3 unit *Stone Crusher* dan 1 unit AMP (*Asphalt Mixing Plant*). Sedangkan satu lagi berada di Desa Namo Buaya, Kec. Sultan Daulat, Kab. Subulussalam yang memiliki 2 unit

*Stone Crusher* dan 1 unit AMP (*Asphalt Mixing Plant*). Perusahaan PT. Wirataco Mitra Mulia unit Nagan Raya berdiri pada tahun 2002 hingga saat ini perusahaan itu masih berjalan. Berikut diuraikan visi dan misi dari PT. Wirataco Nagan Raya:

### **1. Visi PT. Wirataco Nagan Raya**

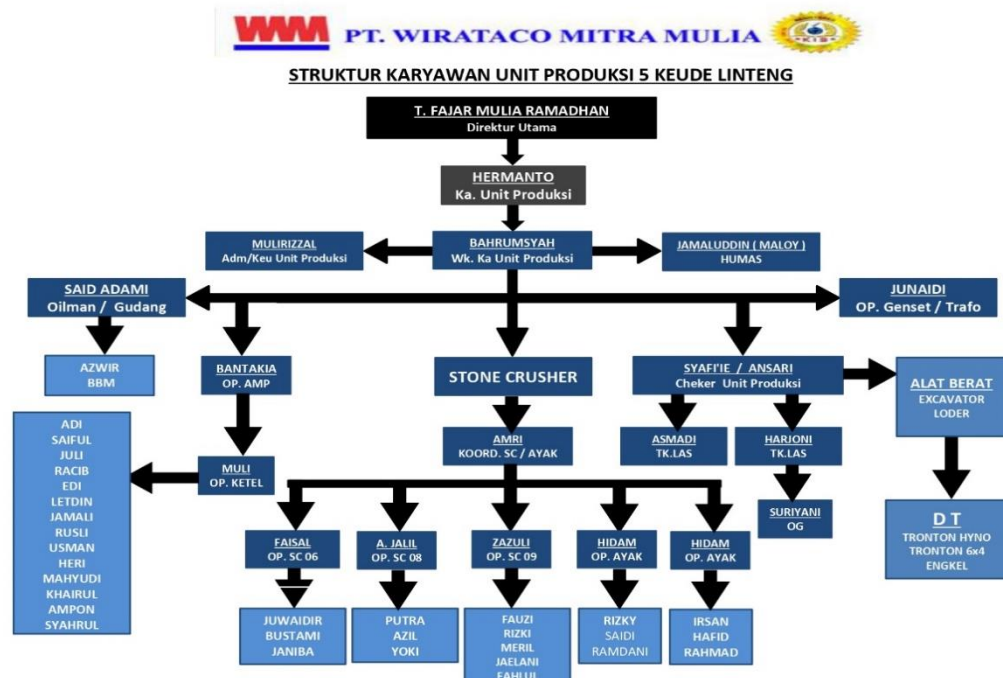
- a. Menjadi pionir dalam inovasi teknis dalam industri konstruksi jalan, menghadirkan solusi yang memanfaatkan teknologi terdepan dan metode konstruksi terkini untuk mencapai kinerja optimal dan kepuasan pelanggan.
- b. Menjadi perusahaan konstruksi jalan terdepan yang berkomitmen pada pembangunan berkelanjutan, dengan fokus pada penggunaan bahan ramah lingkungan, praktik konstruksi yang efisien energi, dan pemeliharaan jalan yang tahan lama.
- c. Menjadi mitra strategis utama dalam pembangunan infrastruktur jalan di tingkat lokal, nasional, dan internasional, dengan membangun kemitraan yang kokoh dengan klien, pemerintah, dan pihak-pihak terkait lainnya untuk mewujudkan proyek-proyek inovatif dan berkelanjutan.

### **2. Misi PT. Wirataco Nagan Raya**

- a. Memastikan setiap proyek konstruksi jalan mencapai standar kualitas tertinggi untuk daya tahan jangka panjang dan kepuasan pelanggan.
- b. Mengintegrasikan teknologi terkini dalam setiap aspek konstruksi jalan untuk meningkatkan efisiensi, keamanan, dan keberlanjutan.
- c. Berkomitmen untuk menyelesaikan setiap proyek konstruksi jalan sesuai waktu yang ditetapkan dan dalam batas biaya yang telah ditentukan.

- d. Menyusun dan melaksanakan kebijakan keselamatan yang ketat untuk melindungi setiap individu yang terlibat dalam proyek konstruksi.
- e. Memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan layanan yang responsif, solusi khusus, dan komunikasi yang terbuka.
- f. Menjalankan praktik konstruksi jalan yang ramah lingkungan, meminimalkan dampak negatif pada lingkungan dan menerapkan solusi berkelanjutan.
- g. Membangun hubungan yang kuat dan saling menguntungkan dengan pemasok, mitra, dan pemangku kepentingan lainnya.
- h. Mengamalkan prinsip etika bisnis yang tinggi, termasuk transparansi, kejujuran, dan kepatuhan terhadap aturan dan regulasi.
- i. Berpartisipasi aktif dalam proyek-proyek yang memberdayakan dan mendukung pertumbuhan komunitas lokal di sekitar lokasi proyek konstruksi.

### 3. Struktur Organisasi



### B. Persiapan Penelitian

Persiapan peneliti yang pertama kali adalah mempersiapkan diri dengan baik untuk meminimalisir kesalahan yang tidak diinginkan selama proses penelitian. Persiapan penelitian dimulai dengan melakukan observasi dan wawancara pada beberapa subjek yang menjadi sasarannya di lokasi penelitian yang akan dilakukan. Setelah melakukan observasi dan wawancara awal, peneliti menyusun instrumen pengukuran yang akan digunakan dalam mengumpulkan data penelitian, serta mengurus surat izin untuk melakukan penelitian instrumen pengukuran dan izin untuk melakukan penelitian. Setelah itu, peneliti akan melakukan proses penelitian hingga selesai.

## 1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Peneliti memperoleh izin melakukan penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 615/UM.M6/F/2023 pada tanggal 02 Oktober 2023. Surat tersebut di tunjukan kepada Perusahaan PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya. Kemudian pada tanggal 07 Oktober 2023 Bahrumsyah selaku Kepala Unit Produksi PT. Wirataco mengeluarkan surat balasan izin penelitian dengan nomor surat 615/UM.M6/F/2023.

## 2. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan adalah skala budaya organisasi dan *turnover intention*. Untuk skala budaya organisasi peneliti menyusun 42 aitem berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2010). Sedangkan untuk skala *turnover intention*, peneliti menyusun 36 aitem berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Chen & Francesco (Dwiningtyas 2015).

## C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini menggunakan media *google form* untuk melakukan penyebaran skala penelitian, penyebaran angket yang sudah disebar melalui *link google form* yang disebar kepada 51 Karyawan PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya. Pembagian skala dilakukan dengan cara membagi *link* kepada setiap karyawan yang ada di perusahaan. Peneliti harus menunggu jam istirahat untuk menyebarkan *link google form* kepada sejumlah karyawan dan pengumpulan data membutuhkan waktu sekitar 4 (hari) hari, Setelah skala terkumpul dan terisi, data

selanjutnya dianalisis oleh peneliti menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 25.0 for Windows.

#### **D. Hasil Analisa Data Penelitian**

##### **1. Uji Instrumen**

###### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan akan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan analisis rasional atau *profesional judgement*. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi panel ahli yang berkompeten atau *profesional judgement* adalah dosen pembimbing. Pengujian validitas berdasarkan *profesional judgement* maksudnya adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang akan diukur (Azwar, 2014).

###### **b. Diskriminasi Aitem**

Mengevaluasi item yang cocok, dilakukan diskriminasi item dengan memeriksa nilai Item-Total *Correlation* yang kurang dari  $< 0,3$ . Penelitian ini, aitem-aitem yang memiliki nilai Item-Total *Correlation* lebih besar dari  $> 0,3$  dianggap cocok untuk digunakan pada penelitian selanjutnya, sesuai dengan Azwar (2011).

Setelah dilakukan analisis, ditemukan bahwa sebanyak 32 item dari 42 item pada skala budaya organisasi yang dapat digunakan sedangkan 10 item tidak dapat digunakan dan harus dikeluarkan yaitu 4, 18, 20, 28, 32, 34, 36, 38, 39 dan

42. Detail hasil analisis item skala budaya organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7**  
**Skala Budaya Organisasi Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang**

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Inovasi dan pengambilan risiko	1, 3, 5	4, 2, 6	6
2	Perhatian pada detail	7, 9, 11	8, 10, 12	6
3	Orientasi hasil	13, 15, 17	14, 16, 18	6
4	Orientasi kepada para individu	19, 21, 23	20, 22, 24	6
5	Orientasi tim	25, 27, 29	26, 28, 30	6
6	Agresivitas	31, 33, 35	32, 34, 36	6
7	Stabilitas	37, 39, 41	38, 40, 42	6
	<b>Jumlah</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>

*Ket : Nomor yang dicetak tebal merupakan aitem yang tidak valid*

**Tabel 8**  
**Skala Budaya Organisasi Setelah Aitem Tidak Bagus Dibuang**

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Inovasi dan pengambilan risiko	1, 3, 5	2, 6	5
2	Perhatian pada detail	7, 9, 11	8, 10, 12	6
3	Orientasi hasil	13, 15, 17	14, 16	5
4	Orientasi kepada para individu	19, 21, 23	22, 24	5
5	Orientasi tim	25, 27, 29	26, 30	5
6	Agresivitas	31, 33, 35		3
7	Stabilitas	37, 41	40	3
	<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>32</b>

Berikutnya, untuk skala *turnover intention* setelah dilakukan analisis, ada sisa item 32 dari 36 item yang masih dapat digunakan pada skala *turnover intention* sementara 4 item lainnya dianggap tidak dapat digunakan untuk penelitian yaitu 1, 27, 31 dan 33. Detail hasil analisis item skala *turnover intention* tersedia pada tabel di bawah ini.

**Tabel 9**  
**Skala *Turnover Intention* Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang**

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Pikiran untuk keluar	<b>1, 3, 5, 7, 9, 11</b>	2, 4, 6, 8, 10, 12	12
2	Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain	13, 15, 17, 19, 21, 23	14, 16, 18, 20, 22, 24	12
3	Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi	25, <b>27</b> , 29, <b>31, 33</b> , 35	26, 28, 30, 32, 34, 36	12
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

*Ket : Nomor yang dicetak tebal merupakan aitem yang tidak valid*

**Tabel 10**  
**Skala *Turnover Intention* Setelah Aitem Tidak Bagus Dibuang**

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Pikiran untuk keluar	3, 5, 7, 9, 11	2, 4, 6, 8, 10, 12	11
2	Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain	13, 15, 17, 19, 21, 23	14, 16, 18, 20, 22, 24	12
3	Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi	25, 29, 35	26, 28, 30, 32, 34, 36	9
	<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>32</b>

### c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien formula *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala budaya organisasi yang terdiri dari 42 aitem memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,895, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Setelah dilakukan penghapusan item-item yang tidak valid, jumlah item yang tersisa menjadi 32 dan koefisien reliabilitas skala budaya organisasi meningkat menjadi 0,911, menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Selanjutnya, skala *turnover intention* yang terdiri dari 36 item juga menunjukkan hasil reliabilitas yang baik dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,898. Setelah dilakukan penghapusan aitem-aitem yang tidak valid, jumlah item

yang tersisa menjadi 32 dan koefisien reliabilitas skala *turnover intention* meningkat menjadi 0,900, menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa skala budaya organisasi dan *turnover intention* pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang**

Skala	Formula Alpha Cronbach	Jumlah
Budaya Organisasi	0,895	42
<i>Turnover Intention</i>	0,898	36

*Sumber : Olah data SPSS 26.0 for Windows, tahun 2023*

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Setelah Aitem Tidak Bagus Dibuang**

Skala	Formula Alpha Cronbach	Jumlah
Budaya Organisasi	0,911	32
<i>Turnover Intention</i>	0,900	32

*Sumber : Olah data SPSS 26.0 for Windows, tahun 2023*

## 2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

### a. Deskripsi Subjek Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya. Populasi dari penelitian ini terdiri dari 51 Karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan teknik *sampling* jenuh di mana sampel diambil seluruh dari populasi yang terdiri dari 51 karyawan.

**Table 13**  
**Deskripsi Data Penelitian**

N=51	
Jenis kelamin	
Laki- laki	49 Karyawan
Perempuan	2 Karyawan
Usia	
20-30 tahun	66,7%
30-40 tahun	33,3%
Masa Kerja	
1-5 tahun	82,6%
6-10 tahun	13,9%

**b. Diskripsi Data Penelitian**

Penjelasan tentang data penelitian diberikan untuk menggambarkan karakteristik data yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian ini, kategori budaya organisasi dan *turnover intention* dibagi menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Deskripsi data diperoleh dari nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (SD). Nilai mean dan SD untuk variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 14**  
**Nilai Mean dan SD**

<i>Statistics</i>			
		<b>Budaya organisasi_X</b>	<b>Turnover intention_Y</b>
N	Valid	51	51
	Missing	0	0
Mean		90.20	85.12
Std. Deviation		17.376	16.130
Minimum		35	32
Maximum		128	128

*Sumber : Olah data SPSS 26.0 for Windows, tahun 2023*

Kategori skor budaya organisasi dan *turnover intention* dibagi ke dalam tiga kategori rendah, sedang dan tinggi. Untuk menentukan ketiga kategori tersebut, peneliti menggunakan rumus (Azwar, 2010), yaitu sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < (\bar{X} - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = X < (\bar{X} - 1.SD) \leq X (\bar{X} + 1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (\bar{X} + 1.SD) \leq X$$

### 1) **Budaya Organisasi**

$$\text{Rendah} = X < (90 - 17)$$

$$= X < 72$$

$$\text{Sedang} = (90 - 17) \leq X (90 + 17)$$

$$= 73 \leq X 106$$

$$\text{Tinggi} = (90 + 17) \leq X$$

$$= 107 \leq X$$

### 2) **Turnover Intention**

$$\text{Rendah} = X < (85 - 16)$$

$$= X < 69$$

$$\text{Sedang} = (85 - 16) \leq X (85 + 16)$$

$$= 69 \leq X 100$$

$$\text{Tinggi} = (85 + 16) \leq X$$

$$= 101 \leq X$$

Berdasarkan deskripsi di atas, maka rentang frekuensi deskripsi data penelitian budaya organisasi dan *turnover intention* peneliti jabarkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 15**  
**Kategori Data Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian</b>			<b>Total</b>
Budaya Organisasi	<b>Rendah</b> (35 - 72)	<b>Sedang</b> (73 - 106)	<b>Tinggi</b> (107 - 128)	<b>51</b> <b>(100%)</b>
	8 (16%)	36 (70%)	7 (14%)	
<i>Turnover Intention</i>	<b>Rendah</b> (32 - 68)	<b>Sedang</b> (69 - 100)	<b>Tinggi</b> (101 - 128)	<b>51</b> <b>(100%)</b>
	3 (6%)	42 (82%)	6 (12%)	

*Sumber : Olah data SPSS 26.0 for Windows, tahun 2023*

Berdasarkan hasil deskripsi variabel budaya organisasi di atas, diketahui rentang frekuensi deskripsi data masing-masing kategori yaitu diperoleh kategori rendah sebanyak 8 orang dengan persentase 16%, kategori sedang sebanyak 36 orang dengan persentase 70% dan kategori tinggi sebanyak 7 orang dengan persentase 14%. Dari 51 orang karyawan yang diteliti di dapatkan 43 orang karyawan memiliki budaya organisasi dengan kategori sedang dengan persentase sebanyak 70%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada sebagian besar karyawan dikatakan tidak tinggi dan juga tidak rendah.

Sedangkan dari hasil deskripsi variabel *turnover intention* di atas, dapat diketahui rentang frekuensi deskripsi data untuk masing-masing kategori. Ditemukan bahwa terdapat 3 orang dengan persentase 6% dalam kategori rendah, 42 orang dengan persentase 82% dalam kategori sedang, dan 6 orang dengan persentase 12% dalam kategori tinggi. Dari total 51 orang karyawan yang diteliti, sebanyak 42 karyawan atau 82% di antaranya memiliki *turnover intention* pada

kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki *turnover intention* yang tidak terlalu tinggi maupun rendah.

### 3. Uji Asumsi Syarat

#### a) Uji Normalitas

Pada penelitian ini, dilakukan pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Test* untuk mengevaluasi sebaran data dalam suatu kelompok dan menentukan apakah distribusinya bersifat normal atau tidak. Untuk menentukan apakah data berdistribusi normal, digunakan nilai  $p < 0,05$  sebagai batas. Jika nilai  $p > 0,05$ , maka data dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika nilai  $p < 0,05$ , maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut :

**Tabel 16**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	Sig (P)	Keterangan
Budaya organisasi	0,000	0,180	Tidak Normal
<i>Turnover intention</i>	0,000	0,227	Tidak Normal

Sumber : Olah data SPSS 26.0 For windows, tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, hasil dari uji normalitas *kolmogorov Smirnov test* pada variabel budaya organisasi menunjukkan nilai sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi  $p = 0,180$ . Begitu pula dengan variabel *turnover intention* yang menunjukkan nilai sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi  $p = 0,227$ . Hal ini mengindikasikan bahwa kedua data tersebut terdistribusi secara tidak normal, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ . Dengan demikian, asumsi normalitas data pada kedua variabel penelitian ini tidak normal.

Berdasarkan *Central Limit Theorem* yang menyatakan bahwa untuk sampel yang besar terutama untuk lebih dari 30 ( $n \geq 30$ ), maka distribusi sampel dianggap normal (Dielman, 1961). Jadi dapat disimpulkan uji normalitas menunjukkan bahwa sebagian data berdistribusi tidak normal, namun dikarenakan sampel dalam penelitian ini lebih dari 30 ( $n \geq 30$ ), sesuai dengan *Central Limit Theorem* maka data dianggap normal.

#### b) Uji Linearitas

Pada penelitian ini, dilakukan uji linieritas menggunakan metode *Test for Linearity* untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara dua variabel. Hubungan antara kedua variabel dianggap linier jika nilai signifikansi  $p > 0,05$ , sedangkan jika nilai signifikansi  $p < 0,05$ , maka hubungan dianggap tidak linier. Hasil uji linieritas penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 17**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	F	Sig (P)	Kesimpulan
Budaya organisasi	57,857	0,000	Linier
<i>Turnover intention</i>			

*Sumber : Olah data SPSS 26.0 For windows, tahun 2023*

Dari tabel hasil uji linieritas di atas, terlihat bahwa kedua variabel menunjukkan nilai F sebesar 57,857 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau  $p < 0,05$ . Hal ini menandakan adanya hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel budaya organisasi dan *turnover intention*.

### c) Uji Regresi

Setelah memenuhi uji asumsi, peneliti melanjutkan dengan melakukan uji regresi linear sederhana untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh variabel budaya organisasi dan *turnover intention*.

**Tabel 18**  
**Hasil Uji Regresi**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,-736 <sup>a</sup>	,541	,532	11,034	,381	174.335	1	35	,000

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi\_X

Sumber : Olah data SPSS 26.0 For windows, ahun 2023

Berdasarkan output SPSS di atas, hasil dari nilai regresi pada tabel di atas adalah ,000 di mana budaya organisasi memiliki pengaruh pada *turnover intention* karena hasil dari signifikansi di bawah 0,05, semakin besar budaya organisasi maka semakin kecil *turnover intention* begitu juga sebaliknya. Hasil pada tabel di atas dapat dirumuskan model persamaan regresi untuk budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,541, dapat disimpulkan semakin tinggi budaya organisasi maka semakin rendah angka *turnover intention*.

Hasil dari olah data yang dilakukan pada SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai R *Square* adalah 0,541, hal ini bearti variabel budaya organisasi mempengaruhi *turnover intention* sebesar 54,1%, sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

## E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien regresi menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X) dan *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya. Kemudian pengaruh variabel budaya organisasi terhadap *turnover intention* adalah sebesar 54,1%, sedangkan 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kepemimpinan, karakteristik organisasi, motivasi karyawan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku karyawan yang melakukan *turnover intention* dan juga semakin tinggi budaya organisasi maka semakin rendah tingkat *turnover intention* begitu juga sebaliknya semakin menurun budaya organisasi maka semakin meningkat juga *turnover intention*.

Terkait hasil kategorisasi data penelitian yang didapatkan dari total 51 karyawan yang diteliti, dapat diamati bahwa tingkat budaya organisasi dan tingkat perilaku *turnover intention* beragam. Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat budaya organisasi dan *turnover intention* yang baik. Hal ini ditentukan berdasarkan hasil kategorisasi penelitian pada variabel budaya organisasi yang menunjukkan bahwa kategori rendah 16%, sedang 70% dan tinggi 14%. Kemudian, untuk kategorisasi penelitian pada variabel *turnover intention* terdapat 6% rendah, 82% sedang, dan 12% tinggi. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa sebagian besar karyawan memiliki keinginan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan.

Mayoritas karyawan PT. Wirataco Mitra Mulia memiliki tingkat *turnover intention* yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan PT. Witataco dapat diatasi dengan menerapkan indikator dari budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Kehadiran budaya organisasi pada karyawan dapat berperan penting untuk mengurangi perilaku *turnover intention*.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan dapat memengaruhi perilaku karyawan dalam memilih setiap keputusan. Seperti yang dijelaskan oleh Robbins & Judge (2015) bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, seperti suatu budaya yang menekan pada pertumbuhan individu, mengekspresikan nilai luhur yang diberikan serta secara intensif dianut dan disebarkan secara luas.

Mobley (2016) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Tetapi apabila lingkungan serta budaya organisasi yang baik pada perusahaan dapat mencegah hal tersebut terjadi. Budaya organisasi yang baik dapat mencegah karyawan untuk berhenti atau keluar dari Perusahaan karena karyawan tersebut merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan.

Pengaruh budaya organisasi pada karyawan sangat mempengaruhi bertahan atau tidaknya karyawan pada perusahaan. Budaya organisasi memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik dapat membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi, sehingga penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya organisasi yang baik agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Budaya organisasi yang baik terhadap karyawan dapat membuat mereka senang dan semangat untuk bekerja hal tersebut juga membuat karyawan untuk tidak berpikiran pindah dari perusahaan. Budaya organisasi menjadi faktor penting dalam menentukan kecocokan antara karyawan sebagai individu-individu cocok dengan perusahaan. Karyawan yang cocok dengan budaya organisasi akan memiliki keinginan *turnover intention* kerja yang lebih kecil ke perusahaan lain. Budaya organisasi yang memberikan tantangan bagi ketidakhadiran karyawan yang berkurang dan *turnover intention* dari pekerjaan, jabatan, dan organisasi Dwivedi (2013). Pada konteks ini, budaya organisasi berperan penting untuk mengendalikan perilaku *turnover intention* dan juga berdampak pada lingkungan sekitar.

Hasil wawancara prapenelitian beberapa waktu lalu, terlihat bahwa adanya *turnover intention* pada karyawan yang bekerja di PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya hal ini terjadi karena ketidakpuasan karyawan dan faktor lain pada perusahaan. Karyawan di sana membanding-bandingkan budaya organisasi

perusahaan dengan perusahaan lainnya karena di sana terdapat 13 perusahaan yang beroperasi.

Berdasarkan dari pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh dan signifikan antara budaya organisasi (X) dengan *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Wirataco Mitra Mulia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima ( $H_a$ ) yang berarti semakin tinggi pengaruh dari Budaya organisasi , maka semakin tinggi pula terjadinya tingkat *turnover intention* pada karyawan dan begitu juga sebaliknya semakin menurun budaya organisasi maka semakin menurun tingkat terjadinya *turnover intention*.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data yang telah dilakukan maka peneliti menarik kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya. Dari olah data yang ada maka peneliti mendapatkan nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu sebesar 0,000 atau  $p > 0,05$  yang bermakna keberadaan budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan nilai *R square* menunjukkan nilai 0.541 menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan budaya organisasi membuat karyawan melakukan *turnover intention*.
2. Hubungan kedua variabel yaitu budaya organisasi dan *turnover intention* menunjukkan arah yang positif, artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula keinginan untuk keluar, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula keinginan untuk keluar hal ini berarti hipotesis diterima.

#### B. Saran

Berlandaskan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti memiliki beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan mendorong terciptanya budaya organisasi agar mampu menciptakan komitmen karyawan yang pada akhirnya akan mampu menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

## 2. Bagi Karyawan

Dengan adanya penelitian ini, karyawan bisa mengetahui sejauh mana tingkat budaya organisasi dalam lingkungan kerja sehingga nantinya bisa diambil langkah-langkah yang positif untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Menjadikan skripsi ini referensi penelitian selanjutnya sehingga dapat melengkapi dan berkontribusi pada pengembangan penelitian selanjutnya dalam bidang ini.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, dalam arti masih memiliki banyak kekurangan, maka bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja misalnya stres kerja, konflik kerja dan lain-lain. selain itu penulis juga menyarankan untuk memperluas populasi, sampel penelitian serta memperhatikan dan mempertimbangkan pengisian kuisisioner oleh responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Ahmad Z dan Sri Langgeng Ratanasari. (2015). "Pengaruh komitmen organisasi, penghargaan dan kepuasan kerja terhadap perputaran karyawan pada perbankan syariah kota Batam", *ekonomi vol, 14 (1)*, 35-50.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alamsyah, A. (2014). *Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap turnover intention perawat melalui komitmen organisasional di rumah sakit islam unisma malang*. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, ISSN : 1693-5241, 639-649.
- Andini, R. (2006). Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention ( Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Annisa, A. N. (2014). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Berobat Hipertensi Pada Lansia Di Puskesmas Pattingalloang Kota Makassar.
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Vol.5 No.2*, 123-129.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Bosomtwe, T. E., & Obeng, B. (2018). *The Link Between Organizational Culture and Turnover Intention among Employees in Ghana*. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 20951-20958.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Jilid 2*. Jakarta: Prenhalindo.
- Dielman, Terry E. (1961). *Applied Regression analysis for business and economics*. PWS-KENT Publishing Company.
- Dwivedi, S. (2013). *Impact of Organizational Culture on Turnover*. Intentions in BPO Sector in India. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48(4), 679-

691.

- Evendi, R. & Dwiyantri, R. (2013). *Hubungan antara hardiness (kepribadian tahan banting) dengan intensi turnover pada karyawan PT Sumber Alfaria tbk di wilayah Gombang Kabupaten Kebumen*. *Psycho Idea*. 11(2), Juli, 10-18. ISSN 1693-1076.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gurning, B.T.A.D. (2010). *Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia*. Skripsi. Surakarta: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Haggalla K.H. Yasas Udara.(2017) ”*study on organizational culture and turnover Intention in international information technology Firms in sri lanka*”, *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology* ISSN: 2313-3759 Vol. 4 No. 2.
- Hakim M. L. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta)* Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Halimah, et al. (2016). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket Semarang*. *Journal of Management*. Vol. 2, No. 2
- Hastutik Sri et al. (2021). *Perilaku Organisasi (Konsep dan Strategi)* (Book). Bandung : Penerbit Media Sains Indonesia.
- Jimad, H. (2011). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7 (2), 155-165.
- Kusbiantari, Dyah. (2013). “Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD”. Dalam *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, Volume XX No. 1. Hal 93-103 Semarang: FIP IKIP Veteran Semarang.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kwakyee, E. O. 2018. *Organisational Culture and Employee Turnover: Evidence from Ghana*. *Journal of Economics, Management and Trade*. 21(2): 1-11.
- Nafiudin dan Umdiana, N. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten*. *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 3, No. 2.
- Nasution. (2009). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen*

- Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. Jurnal Ilmiah Manajemen. Volume Vii, No. 3, Okt 2017.
- Maarif, M. S. And Kartika, L. (2014). Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman *employee engagement*. Bogor, PT PenerbitIPB Press.
- Manahan P., 2004, Manajemen Operasional (Operation Management), Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, R.L and Jakson, J. 2010. *Human Resource Management* (13th Editi). United States of America.
- Melky, Y. (2015). *Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT* . Rejeki Abadi Sakti Samarinda. Ejournal Psikologi, 3(3), 694–707.
- Mello A., J. (2015) *Strategic Human Resource Management*. 4th edn. *Stanford Cengage Learning*.
- Mensah, R., & Kosi, I. (2016). *Organizational commitment and turnover intentions* of clinical laboratory scientists in Ghana. *European Journal of Business and Management*, 8(2), 164-172.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Terjemahan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Persindo.
- Mobley, W. H. (2016). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mokodompit, Wardiman. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar." 122.
- Purnomo. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Fadilatama
- Robbins, dan Judge. 2010. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh (alih baasa Angelica). PT Index Kompleks Gramedia. Jakarta.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Rony, Z. T. 2017. *Siap fokus, siap menulis, skripsi, tesis, disertasi (jurus mudah gunakan metode kualitatif tipe studi kasus)*. Jakarta, Pusat Studi Sumber Daya Manusia (PSSDM)
- Sari. (2019). *Pengaruh Profitabilitas Dan Struktur Modal Terhadap Harga Saham (Studi pada Perusahaan Konstruksi dan Bangunan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2014)*.
- Sminova, dkk. (2017). *Pengaruh dimensi budaya organisasi terhadap turnover Intention Ekspatriat pada hotel bintang lima di nusa dua ball*. E-jurnal

Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Tuala, R. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Bandarlampung: Pusaka Media.
- Umar. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Wahyuni R. (2014). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (keinginan berpindah) karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi*. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8 (2), 89-95.
- Waspodo, A.AWS., Handayani, N.C., & Paramita, W. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 4(1), 97-115.
- Zeffane. (2003). *Organizational behavior a global perspective*. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.

## Lampiran 1: Skala Budaya Organisasi Sebelum Aitem Dibuang

### LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

**Assalamualaikum Wr. Wb.**

Saya T. Rosi Hardika salah satu mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang saat ini sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir sebagai salah satu syarat pendidikan sarjana (S-1) dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya**. Untuk itu saya mohon bantuan kepada saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut:

#### **Petunjuk pengerjaan**

Di halaman berikut ini ada beberapa pertanyaan yang harus anda jawab, untuk itu anda diminta untuk memilih salah satu jawaban yang paling menggambarkan diri anda. Sebelum mengisi pertanyaan ini, ada beberapa hal yang harus di perhatikan, yaitu:

1. Sebelum mengisi daftar pernyataan, saudara/i dimohon untuk mengisi data responden secara lengkap dan benar untuk keabsahan pengisian kuesioner penelitian ini.
2. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan memberkan tanda *checklist* (√) pada:  
**SS= Sangat Setuju**, jika pertanyaan tersebut sangat sesuai dengan diri anda  
**S= Setuju**, jika pertanyaan tersebut sesuai dengan diri Anda  
**TS= Tidak Setuju**, jika pertanyaan tersebut tidak sesuai dengan diri anda  
**STS= Sangat Tidak setuju**, jika pertanyaan tersebut sangat tidak sesuai dengan diri anda
3. Apabila ada pembatalan dari jawaban semula, maka jawaban yang pertama disilangkan dengan tanda silang (X) kemudian beri tanda *checklist* (√) pada jawaban baru
4. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademis, setiap data dan jawaban yang saudara/i berikan akan dirahasiakan dan tidak akan dipublikasikan
5. Mohon untuk menjawab seluruh pernyataan dan kemudian periksa kembali agar tidak ada pengisian yang terlewat.

#### **DATA DIRI RESPONDEN**

Nama/Inisial :

Umur :

Jenis kelamin P/L :

Masa Kerja :

### A. Skala Budaya Organisasi

Anda diminta untuk menjawab setiap butir pernyataan di bawah ini dengan memilih salah satu dari 4 (empat) pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda.

Contoh pengisian:

Pernyataan	SS	S	TS	STS
Saya senang bekerja di perusahaan ini	√			

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Perusahaan mendukung karyawan untuk berinovasi yang kreatif demi memajukan perusahaan				
2	Perusahaan kurang memberi dukungan pada karyawan untuk menemukan ide-ide baru yang dapat memajukan Perusahaan				
3	Perusahaan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas supaya tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara efektif				
4	Perusahaan melarang karyawan melakukan pekerjaan di luar bidang keahliannya				
5	Perusahaan menghargai karyawan yang berani mengambil risiko demi kelancaran pekerjaan				
6	Perusahaan tidak mau mengambil risiko ketika membuat sebuah kebijakan				
7	Saya perlu memperhatikan secara rinci dalam laporan yang saya buat supaya meminimalisir kesalahan				
8	Saya beberapa kali membuat kesalahan dalam membuat laporan				
9	Perusahaan memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap hal-hal kecil dalam melakukan pekerjaan				
10	Saya merasa frustrasi karena terlalu banyak waktu dihabiskan untuk hal-hal kecil				
11	Saya harus bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan agar tidak menghadapi kesulitan				
12	Saya beberapa kali tidak mematuhi SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan				
13	Guna memperoleh hasil yang lebih baik saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja				
14	Saya merasa frustrasi karena upaya meningkatkan keefektifan kerja belum menghasilkan perubahan positif yang nyata				
15	Saya berorientasi pada hasil dalam setiap tugas yang diberikan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan				
16	Terlalu berfokus pada hasil membuat saya merasa terbebani dalam tugas-tugas yang diberikan				

17	Saya merasa bangga dengan hasil survei kepuasan pelanggan yang menunjukkan bahwa perusahaan kami memberikan pelayanan yang baik				
18	Meskipun hasil survei kepuasan pelanggan menunjukkan pelayanan yang baik, perusahaan masih menghadapi penurunan penjualan yang signifikan				
19	Saya merasa puas dengan kinerja saya dalam mencapai target yang telah ditetapkan				
20	Saya kurang puas dengan kinerja saya yang belum sesuai dengan espektasi saya				
21	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai prestasi yang dicapai				
22	Sayangnya, perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan meskipun telah mencapai prestasi yang luar biasa				
23	Saya merasa terbantu dengan adanya orientasi perusahaan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan				
24	Beban kerja membuat karyawan kesulitan menyeimbangi kehidupan kerja dan pribadinya				
25	Saya menjalin hubungan kerja sama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan				
26	Kurangnya kerja sama yang terjalin antar karyawan membuat Perusahaan kesulitan mencapai tujuan yang telah ditentukan				
27	Perusahaan menuntut karyawan untuk dapat bekerja sama sebagai tim				
28	Walaupun perusahaan menginginkan kerja sama tim, karyawan masih bekerja secara individu				
29	Kolaborasi antar tim dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang lebih besar				
30	Perusahaan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan disebabkan oleh tim yang kurang kerja sama				
31	Persaingan antara karyawan terkadang justru menciptakan ketegangan dan konflik di tempat kerja				
32	Persaingan antara karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan				
33	Persaingan yang kurang transparan dapat memicu konflik internal di Perusahaan				
34	Persaingan yang adil dapat meningkatkan semangat kerja karyawan				
35	Persaingan yang tidak sehat dapat merusak hubungan di tempat kerja				
36	Persaingan yang sehat dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuan karirnya				
37	Perusahaan memiliki budaya kerja yang baik sehingga membuat karyawan mudah untuk menyesuaikan diri				

<b>38</b>	Budaya kerja yang ada di perusahaan membuat sebagian karyawan kesulitan menyesuaikan diri				
<b>39</b>	Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan				
<b>40</b>	Kualitas kehidupan kerja karyawan dapat terancam jika budaya organisasi tidak mampu mengatasi konflik internal dengan efektif				
<b>41</b>	Tingkat keamanan kerja yang layak dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan				
<b>42</b>	Tekanan kerja yang berlebihan dapat mengganggu kualitas kehidupan kerja karyawan				

**Lampiran 2 : Skala Budaya Organisasi Setelah Aitem Dibuang**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Perusahaan mendukung karyawan untuk berinovasi yang kreatif demi memajukan perusahaan				
2	Perusahaan kurang memberi dukungan pada karyawan untuk menemukan ide-ide baru yang dapat memajukan Perusahaan				
3	Perusahaan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas supaya tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara efektif				
5	Perusahaan menghargai karyawan yang berani mengambil risiko demi kelancaran pekerjaan				
6	Perusahaan tidak mau mengambil risiko ketika membuat sebuah kebijakan				
7	Saya perlu memperhatikan secara rinci dalam laporan yang saya buat supaya meminimalisir kesalahan				
8	Saya beberapa kali membuat kesalahan dalam membuat laporan				
9	Perusahaan memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap hal-hal kecil dalam melakukan pekerjaan				
10	Saya merasa frustrasi karena terlalu banyak waktu dihabiskan untuk hal-hal kecil				
11	Saya harus bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan agar tidak menghadapi kesulitan				
12	Saya beberapa kali tidak mematuhi SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan				
13	Guna memperoleh hasil yang lebih baik saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja				
14	Saya merasa frustrasi karena upaya meningkatkan keefektifan kerja belum menghasilkan perubahan positif yang nyata				
15	Saya berorientasi pada hasil dalam setiap tugas yang diberikan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan				
16	Terlalu berfokus pada hasil membuat saya merasa terbebani dalam tugas-tugas yang diberikan				
17	Saya merasa bangga dengan hasil survei kepuasan pelanggan yang menunjukkan bahwa perusahaan kami memberikan pelayanan yang baik				
19	Saya merasa puas dengan kinerja saya dalam mencapai target yang telah ditetapkan				
21	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai prestasi yang dicapai				
22	Sayangnya, perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan meskipun telah mencapai prestasi yang luar biasa				
23	Saya merasa terbantu dengan adanya orientasi				

	perusahaan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan				
24	Beban kerja membuat karyawan kesulitan menyeimbangi kehidupan kerja dan pribadinya				
25	Saya menjalin hubungan kerja sama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan				
26	Kurangnya kerja sama yang terjalin antar karyawan membuat Perusahaan kesulitan mencapai tujuan yang telah ditentukan				
27	Perusahaan menuntut karyawan untuk dapat bekerja sama sebagai tim				
29	Kolaborasi antar tim dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang lebih besar				
30	Perusahaan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan disebabkan oleh tim yang kurang kerja sama				
31	Persaingan antara karyawan terkadang justru menciptakan ketegangan dan konflik di tempat kerja				
33	Persaingan yang kurang transparan dapat memicu konflik internal di Perusahaan				
35	Persaingan yang tidak sehat dapat merusak hubungan di tempat kerja				
37	Perusahaan memiliki budaya kerja yang baik sehingga membuat karyawan mudah untuk menyesuaikan diri				
40	Kualitas kehidupan kerja karyawan dapat terancam jika budaya organisasi tidak mampu mengatasi konflik internal dengan efektif				
41	Tingkat keamanan kerja yang layak dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan				





### Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Budaya Organisasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	42

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	111.63	350.958	.405	.892
a2	112.45	350.893	.406	.892
a3	111.63	349.998	.454	.891
a4	112.25	355.954	.279	.894
a5	111.76	353.944	.374	.893
a6	112.20	353.761	.334	.893
a7	111.73	349.883	.447	.891
a8	112.29	349.332	.425	.892
a9	111.73	348.163	.491	.891
a10	112.22	346.653	.517	.890
a11	111.78	349.733	.483	.891
a12	112.14	342.121	.543	.890
a13	111.76	345.744	.523	.890
a14	112.33	350.467	.455	.891
a15	111.78	350.053	.496	.891
a16	112.45	353.813	.362	.893
a17	111.92	347.994	.507	.891
a18	112.45	358.773	.257	.894
a19	111.88	353.346	.383	.892
a20	112.31	357.580	.240	.895
a21	111.65	352.793	.431	.892
a22	112.14	348.241	.481	.891
a23	111.76	350.384	.493	.891
a24	112.45	350.373	.484	.891
a25	111.57	349.810	.572	.890
a26	112.37	354.158	.366	.893
a27	111.96	350.118	.464	.891
a28	112.43	357.170	.280	.894

a29	111.78	347.853	.451	.891
a30	112.57	353.010	.422	.892
a31	111.76	353.864	.352	.893
a32	112.37	357.078	.287	.894
a33	111.94	352.536	.371	.893
a34	112.55	361.053	.163	.896
a35	111.92	350.714	.390	.892
a36	112.41	358.847	.207	.895
a37	111.82	345.708	.528	.890
a38	112.20	364.281	.092	.897
a39	111.84	357.695	.255	.894
a40	112.51	355.575	.313	.893
a41	111.63	357.678	.323	.893
a42	112.61	358.683	.240	.894

## Lampiran 6 : Skala *Turnover Intention* Sebelum Aitem Dibuang

### B. Skala *Turnover Intention*

Anda diminta untuk menjawab setiap butir pernyataan di bawah ini dengan memilih salah satu dari 4 (empat) pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda.

Contoh pengisian:

Pernyataan	SS	S	TS	STS
Saya senang bekerja di Perusahaan ini	√			

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat ini, saya sangat ingin mencari pekerjaan yang menjamin gaji yang lebih baik				
2	Perusahaan sudah menjamin gaji saya, sehingga saya tidak perlu mencari pekerjaan lain				
3	Saya mempertimbangkan untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lebih menghargai kinerja saya				
4	Saya merasa senang dengan perusahaan yang menghargai pekerjaan saya saat ini				
5	Saya ingin mencari pekerjaan yang memberikan gaji yang sesuai dengan gaya hidup saya				
6	Menurut saya gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai untuk memenuhi kebutuhan gaya hidup saya				
7	Saya ingin mencari pekerjaan yang memberikan imbalan yang lebih baik sesuai dengan kontribusi saya				
8	Saya merasa perusahaan sudah memberi gaji yang setimpal dengan hasil kontribusi saya				
9	Saya ingin mencari pekerjaan yang memberikan gaji yang lebih tinggi dari pekerjaan sebelumnya				
10	Saya tidak ingin mencari pekerjaan di tempat lain				
11	Saya merasa aman secara finansial jika perusahaan memberikan gaji yang lebih besar				
12	Saya merasa perusahaan sudah menjamin keperluan finansial saya				
13	Saya ingin mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang dengan kehidupan pribadi saya				
14	Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah mengganggu kesehatan fisik dan mental saya				
15	Saya berpikir untuk keluar dan mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan tujuan saya				
16	Ketidacocokan antara tujuan saya dan lingkungan kerja saat ini telah menghambat kemajuan karir saya				
17	Saya merasa perlu mencari lingkungan kerja yang lebih positif dan menyenangkan				

18	Saya merasa tidak nyaman dalam lingkungan kerja saat ini yang mempengaruhi kesejahteraan diri saya				
19	Saya ingin mencari lingkungan pekerjaan yang menjamin kesehatan dan kesejahteraan				
20	Perusahaan yang tidak peduli terhadap kesehatan karyawan di tempat kerja saat ini telah menyebabkan peningkatan risiko penyakit				
21	Saya ingin bekerja di perusahaan yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi saya				
22	Saya merasa budaya kerja yang ada di perusahaan sesuai dengan prinsip yang saya punya				
23	Saya berharap lingkungan kerja saya memberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan ide-ide perbaikan perusahaan				
24	Saya merasa lingkungan kerja saat ini tidak mendorong atau menghargai masukan dan ide-ide dari saya				
25	Adanya keinginan dalam diri saya untuk mencari peluang baru yang lebih menantang di luar perusahaan saat ini				
26	Menurut saya perusahaan sudah memenuhi jenjang karir yang saya inginkan				
27	Saya yakin bahwa dengan meninggalkan organisasi ini, saya dapat mengejar kesempatan pertumbuhan karir yang lebih baik				
28	Saya tidak yakin dengan meninggalkan perusahaan ini bisa mendapat kesempatan yang lebih baik bagi saya				
29	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang menawarkan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru				
30	Saya yakin peluang untuk meningkatkan keahlian saya di perusahaan lain terbuka lebar				
31	Saya merasa antusias meninggalkan perusahaan dan mencari peluang kerja di industri yang sedang berkembang pesat				
32	Menurut saya perusahaan ini sudah mengikuti perkembangan dengan industri lainnya				
33	Saya merasa sudah membangun jaringan yang luas di perusahaan ini dan ingin mencari peluang baru di tempat lain				
34	Menurut saya perusahaan ini sudah memberikan peluang pertumbuhan yang cukup untuk membangun jaringan kerja yang luas				
35	Saya merasa yakin bahwa dengan mencari pekerjaan baru, saya dapat meningkatkan kualitas hidup saya secara keseluruhan				
36	Menurut saya perusahaan saat ini sudah sepadan dengan kualitas hidup saya				

**Lampiran 7 : Skala *Turnover Intention* Setelah Aitem Dibuang**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
2	Perusahaan sudah menjamin gaji saya, sehingga saya tidak perlu mencari pekerjaan lain				
3	Saya mempertimbangkan untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lebih menghargai kinerja saya				
4	Saya merasa senang dengan perusahaan yang menghargai pekerjaan saya saat ini				
5	Saya ingin mencari pekerjaan yang memberikan gaji yang sesuai dengan gaya hidup saya				
6	Menurut saya gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai untuk memenuhi kebutuhan gaya hidup saya				
7	Saya ingin mencari pekerjaan yang memberikan imbalan yang lebih baik sesuai dengan kontribusi saya				
8	Saya merasa perusahaan sudah memberi gaji yang setimpal dengan hasil kontribusi saya				
9	Saya ingin mencari pekerjaan yang memberikan gaji yang lebih tinggi dari pekerjaan sebelumnya				
10	Saya tidak ingin mencari pekerjaan di tempat lain				
11	Saya merasa aman secara finansial jika perusahaan memberikan gaji yang lebih besar				
12	Saya merasa perusahaan sudah menjamin keperluan finansial saya				
13	Saya ingin mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang dengan kehidupan pribadi saya				
14	Ketidakeimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah mengganggu kesehatan fisik dan mental saya				
15	Saya berpikir untuk keluar dan mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan tujuan saya				
16	Ketidacocokan antara tujuan saya dan lingkungan kerja saat ini telah menghambat kemajuan karir saya				
17	Saya merasa perlu mencari lingkungan kerja yang lebih positif dan menyenangkan				
18	Saya merasa tidak nyaman dalam lingkungan kerja saat ini yang mempengaruhi kesejahteraan diri saya				
19	Saya ingin mencari lingkungan pekerjaan yang menjamin kesehatan dan kesejahteraan				
20	Perusahaan yang tidak peduli terhadap kesehatan karyawan di tempat kerja saat ini telah menyebabkan peningkatan risiko penyakit				
21	Saya ingin bekerja di perusahaan yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi saya				
22	Saya merasa budaya kerja yang ada di perusahaan sesuai dengan prinsip yang saya punya				

23	Saya berharap lingkungan kerja saya memberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan ide-ide perbaikan perusahaan				
24	Saya merasa lingkungan kerja saat ini tidak mendorong atau menghargai masukan dan ide-ide dari saya				
25	Adanya keinginan dalam diri saya untuk mencari peluang baru yang lebih menantang di luar perusahaan saat ini				
26	Menurut saya perusahaan sudah memenuhi jenjang karir yang saya inginkan				
28	Saya tidak yakin dengan meninggalkan perusahaan ini bisa mendapat kesempatan yang lebih baik bagi saya				
29	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang menawarkan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru				
30	Saya yakin peluang untuk meningkatkan keahlian saya di perusahaan lain terbuka lebar				
32	Menurut saya perusahaan ini sudah mengikuti perkembangan dengan industri lainnya				
34	Menurut saya perusahaan ini sudah memberikan peluang pertumbuhan yang cukup untuk membangun jaringan kerja yang luas				
35	Saya merasa yakin bahwa dengan mencari pekerjaan baru, saya dapat meningkatkan kualitas hidup saya secara keseluruhan				
36	Menurut saya perusahaan saat ini sudah sepadan dengan kualitas hidup saya				

### Lampiran 8 : Tabulasi Data *Turnover Intention* Sebelum Penelitian

	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	b12	b13	b14	b15	b16	b17	b18	b19	b20	b21	b22	b23	b24	b25	b26	b27	b28	b29	b30	b31	b32	b33	b34	b35	b36	Jumlah	
1	4	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	79	
2	4	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	4	1	2	2	4	1	1	1	1	1	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	3	83	
3	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	93
4	1	1	4	2	3	2	3	1	4	2	3	1	4	1	3	2	3	2	3	2	4	1	3	1	4	1	4	1	4	2	3	2	3	3	3	2	88	
5	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	81	
6	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	3	1	4	1	4	93	
7	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	
8	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	89	
9	3	3	3	4	3	4	2	2	2	4	2	1	2	3	1	3	2	3	1	4	4	4	1	4	1	3	1	3	1	4	1	3	2	3	1	3	91	
10	1	2	4	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	4	2	3	1	4	1	4	1	3	2	88	
11	4	4	2	4	4	4	1	1	1	1	2	4	4	4	2	4	4	1	2	4	1	4	1	1	1	1	4	4	4	2	4	2	1	4	1	4	96	
12	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	102	
13	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	101	
14	4	1	2	3	2	4	1	2	4	4	4	3	4	1	3	4	4	1	1	2	3	2	4	4	2	4	4	4	3	2	1	1	1	1	1	4	98	
15	1	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	1	4	1	3	1	3	2	3	2	4	2	4	2	1	2	4	3	4	2	2	2	4	2	93	
16	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	89	
17	3	2	2	2	3	2	4	1	3	2	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	90	
18	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	1	4	2	4	2	4	1	2	1	3	1	109	
19	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	1	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	95		
20	3	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	101	
21	3	2	3	3	3	4	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	95	
22	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	4	3	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	99		
23	3	4	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	3	2	4	1	4	1	4	1	4	92	
24	3	2	3	1	4	1	4	1	1	2	1	4	1	4	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	1	4	1	4	1	4	1	83	
25	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	92
26	4	2	2	4	1	3	3	1	4	2	2	4	1	3	3	1	4	2	2	4	1	3	3	1	4	2	2	4	1	3	3	1	4	2	2	4	92	
27	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	92	
28	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98		
29	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	113	
30	3	1	3	3	2	2	3	1	4	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	88	
31	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	4	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	1	4	1	4	1	3	2	3	1	89	
32	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	4	3	4	4	4	129	
33	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	102	
34	3	3	1	3	2	4	1	4	3	3	2	3	1	1	4	4	1	4	2	2	3	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	4	1	4	1	4	93	
35	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	89	
36	4	2	3	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	3	1	4	2	3	1	3	1	4	1	3	2	4	1	3	1	4	1	4	2	89	
37	4	1	3	1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	2	3	2	3	2	4	1	4	2	3	1	4	1	4	2	3	2	3	2	93	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	130	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
40	3	3	3	2	3	1	4	1	4	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	90	
41	1	3	3	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	1	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	2	2	3	1	91		
42	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
43	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	90	
44	4	1	3	2	4	2	4	2	4	1	4	2	4	1	4	2	4	2	4	1	4	2	1	4	2	1	1	4	2	2	4	1	2	1	3	1	90	
45	4	2	3	1	4	2	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	4	1	4	1	4	3	3	1	4	1	4	3	4	1	4	1	4	1	3	2	99	
46	3	1	4	1	3	2	4	1	3	1	3	1	4	2	4	2	3	1	3	2	4	2	4	2	3	1	3	1	3	2	3	1	4	2	4	2	89	
47	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	131	
48	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	100	
49	4	1	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	2	1	1	1	4	3	2	4	2	3	3	1	4	3	4	3	4	1	100	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	139	
51	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4					

### Lampiran 9 : Tabulasi Data *Turnover Intention* Setelah Penelitian

	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	b12	b13	b14	b15	b16	b17	b18	b19	b20	b21	b22	b23	b24	b25	b26	b28	b29	b30	b32	b34	b35	b36	Jumlah		
1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	67		
2	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	4	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	4	2	1	2	4	4	4	3	70	
3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	2	3	86
4	1	4	2	3	2	3	1	4	2	3	1	4	1	3	2	3	2	3	2	4	1	3	1	4	1	1	4	2	2	3	3	2	77		
5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	72	
6	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	3	4	1	4	85
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	
8	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	79
9	3	3	4	3	4	2	2	4	2	1	2	3	1	3	2	3	1	4	4	4	1	4	1	3	3	1	4	3	3	1	3	84			
10	2	4	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	1	1	1	3	2	75		
11	4	2	4	4	4	1	1	1	1	2	4	4	4	2	4	4	1	2	4	1	4	1	1	1	1	4	4	2	2	4	1	4	83		
12	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	93		
13	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	92		
14	1	2	3	2	4	1	2	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	1	1	2	3	2	4	4	2	4	4	3	1	1	1	4	87		
15	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	1	4	1	3	1	3	2	3	2	4	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	85		
16	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	78		
17	2	2	2	3	2	4	1	3	2	3	2	3	3	2	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	79		
18	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	1	2	4	2	1	3	1	95	
19	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	4	2	81		
20	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	89		
21	2	3	3	3	4	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	83		
22	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	4	3	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	85	
23	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	2	4	4	4	1	4	86	
24	2	3	1	4	1	4	1	1	2	1	4	1	4	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	1	1	1	4	1	69		
25	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	80		
26	2	2	4	1	3	3	1	4	2	2	4	1	3	3	1	4	2	2	4	1	3	3	1	4	2	4	1	3	1	2	2	4	79		
27	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	80		
28	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	88	
29	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	101		
30	1	3	3	2	2	3	1	4	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	78		
31	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	4	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	1	4	1	2	3	1	75	
32	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115		
33	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	91		
34	3	1	3	2	4	1	4	3	3	2	3	1	1	4	4	1	4	2	2	3	4	1	3	2	3	3	3	2	4	4	1	4	85		
35	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	74	
36	2	3	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	3	1	4	2	3	1	3	1	4	1	2	4	1	1	1	4	2	75		
37	1	3	1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	2	3	2	3	2	4	1	4	2	1	4	1	2	2	3	2	79		
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	120	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
40	3	3	2	3	1	4	1	4	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	78		
41	3	3	2	1	1	1	3	2	3	3	2	2	3	4	4	1	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	1	81			
42	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	77		
43	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	78	
44	1	3	2	4	2	4	2	4	1	4	2	4	1	4	2	4	2	4	1	4	1	4	2	1	1	2	2	2	1	1	3	1	76		
45	2	3	1	4	2	3	3	3	3	1	4	3	4	3	4	1	4	1	4	3	3	1	4	1	3	4	1	1	1	3	2	83			
46	1	4	1	3	2	4	1	3	1	3	1	4	2	4	2	3	1	3	2	4	2	4	2	4	2	3	1	1	3	2	1	2	4	76	
47	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	116	
48	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	88	
49	1	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	1	1	1	4	3	2	4	3	3	1	3	3	4	1	86			
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123		
51	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	119	

**Lampiran 10 : Hasil Uji Validitas dan Reanilitas *Turnover Intention***

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	36

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>b1</b>	<b>93.67</b>	<b>287.107</b>	<b>.183</b>	<b>.899</b>
b2	94.51	274.575	.530	.894
b3	94.18	281.668	.352	.897
b4	94.35	277.433	.443	.896
b5	94.06	278.176	.422	.896
b6	94.24	275.664	.516	.894
b7	93.90	277.490	.412	.896
b8	94.51	273.975	.506	.895
b9	93.96	278.118	.434	.896
b10	94.35	274.313	.549	.894
b11	94.10	276.610	.495	.895
b12	94.35	272.153	.511	.894
b13	94.00	274.520	.494	.895
b14	94.39	278.283	.407	.896
b15	94.06	275.736	.476	.895
b16	94.37	275.998	.475	.895
b17	93.92	278.234	.451	.896
b18	94.47	278.214	.448	.896
b19	94.06	277.936	.439	.896
b20	94.31	279.220	.409	.896
b21	93.96	276.678	.449	.896
b22	94.29	275.692	.498	.895
b23	94.10	274.890	.504	.895
b24	94.45	277.933	.436	.896
b25	94.12	277.866	.414	.896
b26	94.61	280.883	.338	.897
<b>b27</b>	<b>94.14</b>	<b>284.441</b>	<b>.246</b>	<b>.899</b>
b28	94.49	280.175	.407	.896
b29	93.98	278.060	.442	.896

b30	94.59	281.687	.353	.897
b31	93.96	283.158	.281	.898
b32	94.65	281.353	.334	.897
b33	94.12	283.346	.275	.898
b34	94.51	281.775	.314	.898
b35	94.04	280.198	.373	.897
b36	94.49	275.735	.494	.895

**Lampiran 11 : Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
		Unstandardized Residual	
		Budaya Organisasi	<i>Turnover Intention</i>
N		51	51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	90.20	85.12
	Std. Deviation	17.376	16.130
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.194
	Positive	.114	.194
	Negative	-.141	-.148
Test Statistic		.141	.194
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

**Lampiran 12 : Hasil Uji Linieritas**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Turnover_Intention_Y</i> * Budaya_Organisasi_X	Between Groups	(Combined)	11790.044	31	380.324	5.927	.000
		Linearity	7073.815	1	7043.815	109.766	.000
		Deviation from Linearity	4746.229	30	158.208	2.465	.022
	Within Groups		1219.250	19	64.171		
	Total		13009.294	50			

### Lampiran 13 : Hasil Uji Hipotesis

#### Uji Regresi

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7043.815	1	7043.815	57.857	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5965.479	49	121.744		
	Total	13009.294	50			
a. Dependent Variable: Budaya Organisasi						
b. Predictors: (Constant), <i>Turnover Intention</i>						

#### Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	-.736 <sup>a</sup>	.541	.532	11.034		
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.506	8.246		2.851	.006
	Budaya Organisasi	.683	.090	-.736	7.606	.000
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						

**Lampiran 14 : Frekuensi Data Penelitian**

<i>Statistics</i>			
		<b>Budaya organisasi_X</b>	<b>Turnover intention_Y</b>
N	Valid	51	51
	Missing	0	0
Mean		90.20	85.12
Std. Deviation		17.376	16.130
Minimum		35	32
Maximum		128	128

## Lampiran 15 : SK Pembimbing



**SURAT KEPUTUSAN  
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
NOMOR: 053/UM.M6/KEP/F/2023**

**TENTANG**

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2022-2023  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

**DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2022-2023;  
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;  
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;  
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;  
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;  
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor: 494/UM.M/KEP/D/20202 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan** Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Januari 2023

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :  
**Pertama** **Menunjuk Saudara;**  
**Sukri Karim, M.Si**  
**Nur Hasmalawati, M.Si**  
Untuk Membimbing Skripsi:  
Nama : T. Rosi Hardika  
NPM : 1909110046  
Prodi : Psikologi  
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dengan *Turnover Intention* Karyawan PT. Wira Taco Mitra Mulia Nagan Raya
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing SKRIPSI mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 07 Sya'ban 1444 H  
27 Februari 2023 M

Dekan,  
  
**Bar M a w i, M.Si**  
NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan:  
1. Biro Keuangan & Bendahara  
2. Mahasiswa yang bersangkutan  
3. Arsip

## Lampiran 16 : Surat Izin Penelitian



### UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021

Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata

Telp. 085225961113, Banda Aceh - 23245

Email : psikologi@unmuha.ac.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

Nomor : 615/UM.Me/F/2023  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Di –  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 2 Oktober 2023, atas nama :

Nama : T. Rosi Hardika  
NPM : 1909110046  
Semester : IX (sembilan)  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention PT. Wira Taco Mitra Mulia Nagan Raya

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 17 Rabiul Awal 1445 H  
03 Oktober 2023 M



Prof. Dr. H. M. Si

NIP. 19700103 200609 1 001

## Lampiran 17 : Surat Selesai Penelitian



Nomor : Istimewa  
 Lampiran : -  
 Perihal : Surat Balasan Telah Melakukan Penelitian dan Pengambilan data

Jeuram, 07 Oktober 2023  
 Kepada Yth :  
**Dekan Fakultas Psikologi**  
**Universitas Muhammadiyah Aceh**  
 Di

Tempat

Dengan Hormat,

- Sehubungan dengan surat pengantar nomor : 615/UM.M6/F/2023 perihal izin melakukan penelitian dan pengambilan data untuk keperluan penyusunan Skripsi yang dilakukan oleh mahasiswa/i yang bernama,  
 Nama : **T. Rosi Hardika**  
 NPM : 1909110046  
 Fakultas : Psikologi  
 yang tersebut nama diatas telah melakukan penelitian dan pengambilan data untuk keperluan Penyusunan Skripsi dengan judul ***“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention PT. Wirataco Mitra Mulia Nagan Raya”*** di tempat kami yaitu PT. Wirataco Mitra Mulia Kec. Seunagan Timur Kab. Nagan Raya.
- Demikian kami sampaikan, semoga surat ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,  
**PT. WIRATACO MITRA MULIA**  
**PT. WIRATACO MITRA MULIA**  
**UNIT OF KEUDE LINTEUNG**



**BAHRUMSYAH**  
 Ka. Unit Produksi

## **BIODATA**

### **A. PENULIS**

Nama : T. Rosi Hardika  
 Tempat Dan Tanggal Lahir : Cot Teuku Dek, 07 Juni 2001  
 Jenis Kelamin : Laki-Laki  
 Agama : Islam  
 Kebangsaan / Suku : Indonesia/Aceh  
 Alamat : Cot Teuku Dek - Nagan Raya  
 Pekerjaan : Mahasiswa

### **B. ORANG TUA/WALI**

Nama Ayah : T. Ubit Johan  
 Pekerjaan : Petani  
 Nama Ibu : Kartini  
 Pekerjaan : IRT  
 Alamat : Cot Teuku Dek - Nagan Raya

### **C. RIWAYAT PENDIDIKAN**

MIN 2 Nagan Raya : 2007-2013  
 MTsN 2 Nagan Raya : 2013-2016  
 MAN 1 Nagan Raya : 2016-2019

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 01 Desember 2023

T. Rosi Hardika  
 NPM: 1909110046