

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PT. ASTRA HONDA MOTOR (AHM) PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

ANDRI DIAN PRATAMA

NPM. 1601110099

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Andri Dian Pratama
Nomor Pokok/NIPM : 1601110099
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi
Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra
Honda Motor (AHM) Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 08 Juni 2020 Pembimbing I : Amrillah Azrin, S.E., M.M.
NIDN: 020302620

Tanggal 12 Juni 2020 Pembimbing II : Royda, S.E., M.Si.
NIDN: 0 22628701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikhial, S.E., Ak. M.Si C. A.
NIDN 0205026401

68 / JS / GE / 20

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri.”

(Ibu Kartini)

Kupersembahkan kepada:

- ✓ *Kedua orang tuaku Ayah Jarunsi dan Ibu Mardiana.*
- ✓ *Saudara-saudaraku.*
- ✓ *Sahabat-sahabatku yang selalu bersama baik suka maupun duka.*
- ✓ *Almamaterku.*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andri Dian Pratama
NIM : 1601110099
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap
Turnover Intention Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM)
Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penulisan lain, Skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sungguh menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2020
Penulis,



6000
ENAM RIBU RUPIAH

Andri Dian Pratama

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

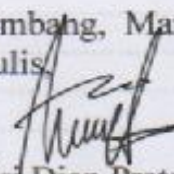
1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., Ak. M.Si. CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
4. Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
5. Ibu Royda, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.

7. Kedua orang tuaku Bapak Jarunsi dan Ibu Mardiana, yang tak henti-hentinya memberikan doa dan dukungan selama ini.
8. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
9. Seluruh staff dan karyawan/i PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi.
10. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, semoga amal Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian mendapat balasan dari tuhan yang maha esa.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, Maret 2020

Penulis,



Andri Dian Pratama

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Perumusan Masalah

1.3 Tujuan Penelitian

1.4 Manfaat Penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian MSDM

2.1.1.2 Tujuan MSDM

2.1.1.3 Peranan MSDM

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja

2.1.4 Turnover Intention

2.2 Penelitian Lain yang Relevan

2.3 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Sumber Data

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vi
ABSTRAK	
RIWAYAT HIDUP	
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	7
2.1.1.1 Pengertian MSDM	7
2.1.1.2 Tujuan MSDM	8
2.1.1.3 Peranan MSDM	8
2.1.2 Budaya Organisasi	9
2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.1.4 <i>Turnover Intention</i>	18
2.2 Penelitian Lain yang Relevan	21
2.3 Kerangka Berpikir	22
2.4 Hipotesis Penelitian	24
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.2.1 Sumber Data	25
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	26

	Halaman
3.3 Populasi, Sampel, <i>Sampling</i> Penelitian	27
3.3.1 Populasi Penelitian	27
3.3.2 Sampel Penelitian	27
3.3.3 <i>Sampling</i> Penelitian	28
3.4 Rancangan Penelitian	29
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	29
3.6 Instrumen Penelitian	30
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	32
3.8 Teknik Analisis Data	33
 BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	40
4.1.1 Profil Perusahaan	40
4.1.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	43
4.1.3 Identitas Responden	45
4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel	48
4.1.5 Distribusi Jawaban Responden	52
4.1.6 Uji Asumsi Dasar	56
4.1.7 Uji Asumsi Klasik	58
4.1.8 Uji Hipotesis	60
4.2 Pembahasan	63
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	69
 DAFTAR PUSTAKA	71
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Data Karyawan <i>Resign</i> Bulan Januari–September Tahun 2019	3
Tabel II.1 Penelitian Lain yang Relevan	21
Tabel III.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	25
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang Bulan Januari–September Tahun 2019	27
Tabel III.3 Definisi Operasional	30
Tabel III.4 Kisi-kisi Instrumen	32
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	44
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel IV.7 Kategori Kepuasan Kerja Karyawan	49
Tabel IV.8 Kategori Budaya Organisasi Karyawan	50
Tabel IV.9 Kategori <i>Turnover Intention</i> Karyawan	51
Tabel IV.10 Variabel Kepuasan Kerja	52
Tabel IV.11 Variabel Budaya Organisasi	53
Tabel IV.12 Variabel <i>Turnover Intention</i>	55
Tabel IV.13 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel IV.14 Hasil Uji Linieritas	57
Tabel IV.15 Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel IV.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel IV.17 Hasil Regresi Linier Berganda	60
Tabel IV.18 Hasil Uji F (Uji Simultan)	61
Tabel IV.19 Hasil Uji t (Uji Parsial)	62
Tabel IV.20 Hasil Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Berpikir	24
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Astra Honda Motor (AHM)	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner
2. Tabulasi Identitas Responden
3. Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (X1)
4. Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi (X2)
5. Tabulasi Data Variabel *Turnover Intention* (Y)
6. Analisis Deskriptif Variabel
7. Analisis Data
8. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
9. Tabel Distribusi F
10. Tabel Distribusi T
11. Surat Riset dari PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang
12. Kartu Seminar
13. SK Pembimbing Proposal
14. Kartu Konsultasi Bimbingan Akademik
15. Kartu Konsultasi Skripsi
16. Lembar Kehadiran Dosen Penguji Pelaksanaan Ujian Skripsi
17. Lembar Persetujuan Revisi Skripsi
18. Sertifikat Praktek Kerja Lapangan (PKL)
19. Sertifikat Workshop Capital Market

ABSTRAK

Andri Dian Pratama. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang. (Di bawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M., dan Ibu Royda, S.E., M.Si.).

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, 2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, dan 3) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) sebanyak 56 orang dari total populasi sebanyak 127 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) secara simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang. Hal ini dapat dilihat nilai $F_{hitung} (4,279) > F_{tabel} (3,17)$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, 2) Diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang. Hal ini dapat dilihat nilai $t_{hitung} -2,706 < \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 1,67, dan 3) Diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang. Hal ini dapat dilihat nilai $t_{hitung} 4,973 < \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 1,67.

Kata Kunci: kepuasan kerja, budaya organisasi, *turnover intention*.

RIWAYAT HIDUP

Andri Dian Pratama, dilahirkan di Palembang pada tanggal 08 Desember 1996 dari Ayah Jarunsi dan Ibu Mardiana, dari anak ke 1 dari 4 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri Sanga Desa, Sekolah Menengah pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 2 Sanga Desa, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMA Negeri 1 Sanga Desa. Pada tahun 2016 penulis memasuki Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2020

ADP

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan sebagai sumber daya utama dalam perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan. Karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan pembayaran sebagai balas jasa atas kinerja yang baik yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sangatlah penting untuk memperhatikan hal tersebut karena secara langsung ataupun tidak langsung akan menjadi ukuran terhadap timbulnya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Luthans (2016:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja dibagi menjadi faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dan aspek individu. Sedangkan menurut Mobley (2016:23), faktor internal meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan karir.

Suatu organisasi tentunya akan memiliki budaya organisasi yang berbeda dari setiap organisasi lainnya. Budaya organisasi tentunya akan membawa berbagai dampak bagi Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga karyawan dari suatu organisasi tersebut harus mampu menyikapi budaya organisasi dengan baik.

Peranan budaya di dalam organisasi sangat penting, dimana budaya dapat menjadi ciri dari sebuah organisasi dan membedakannya dengan organisasi lain.

Menurut Luthans (2016:111), budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya, dengan kata lain budaya merupakan salah satu hal yang digunakan dalam keseharian anggota organisasi dan sebagai petunjuk bagaimana anggota organisasi bertingkah laku.

Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya, maka semakin kuat budaya organisasi ini. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap organisasi pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Budaya organisasi berarti sebuah bentuk yang terjadi karena adanya gaya kepemimpinan dan norma yang sudah ada di dalam organisasi yang mana setiap penggabungan gaya kepemimpinan dengan norma yang ada akan membentuk suatu budaya organisasi itu sendiri.

Dalam organisasi, komitmen kerja menjadi salah satu faktor menurunnya tingkat produktivitas kerja. Tingginya tingkat komitmen dukungan dan pengembangan komitmen karyawan pada perusahaan akan mengurangi *turnover intention*. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover intention*.

Turnover dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja ke luar dari organisasi. Keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya

turnover intention dalam sebuah perusahaan. Menurut Mobley (2016:10), keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Selanjutnya Wirawan (2013:2), menyatakan bahwa ke luar adalah meninggalkan organisasi, pindah ke unit kerja lainnya, berupaya ke luar dari situasi ketidakpuasan. Ini terjadi pula di PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, dimana terdapat *turnover* yang mempengaruhi kinerja organisasi. Berikut adalah data *turnover* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang bulan Januari–September tahun 2019 yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut.

Tabel 1.1
Data Karyawan Resign
Bulan Januari–September Tahun 2019

Bulan	Triwulan Ke-	Jumlah Karyawan (Orang)		Karyawan Masuk (Orang)	(%)	Karyawan Ke luar (Orang)	(%)
		Tetap	Tidak				
Januari	I	95	32	7	5,51	11	8,66
Februari							
Maret							
April	II	95	32	9	7,09	12	9,45
Mei							
Juni							
Juli	III	95	32	6	4,72	9	7,09
Agustus							
September							
Jumlah		127		22	17,32	32	25,20

Sumber: PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, Tahun 2019.

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa terjadi *turnover* pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang bulan Januari–September tahun 2019 dimana karyawan yang masuk sebanyak 22 orang (17,21%) dan karyawan yang ke luar sebanyak 32 orang (25,20%). Dengan rincian, yaitu pada Triwulan ke-I karyawan yang masuk sebanyak 7 orang (5,51%) dan karyawan yang ke luar

sebanyak 11 orang (8,66%), pada Triwulan ke-II karyawan yang masuk sebanyak 9 orang (7,09%) dan karyawan yang ke luar sebanyak 12 orang (9,45), dan pada Triwulan ke-III karyawan yang masuk sebanyak 6 orang (4,72%) dan karyawan yang ke luar sebanyak 9 orang (7,09). Angka *turnover* ini relatif cukup tinggi dan sudah pasti berdampak negatif untuk PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan pengganti tersebut.

Penyebab tingginya *turnover* karyawan dikarenakan banyaknya karyawan yang ke luar karena pindah ke tempat lain dan ada juga yang berhenti karena ingin mandiri, kemudian ada pula karyawan yang ke luar karena dievakuasi ke perusahaan yang sama seperti cabang PT. Astra Honda Motor (AHM) di daerah kabupaten Provinsi Sumatera Selatan. Di samping itu ada karyawan yang ke luar karena alasan sudah menikah.

Pertimbangan lain yang penulis lihat melalui wawancara dan observasi pada bagian sumber daya manusia, diperoleh informasi bahwa keinginan berpindah sering terjadi pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang ini, dikarenakan seperti pergantian kepemimpinan, perubahan status karyawan yang bersifat tetap menjadi kemitraan, dan rotasi penempatan kerja. Hal ini menjadikan penelitian ini cukup relevan untuk diteliti selain sebagai dasar di PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang yang juga menunjukkan tingkat *turnover intention* karyawan yang relatif cukup tinggi.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan khususnya Manajemen Sumber

Daya Manusia yang terkait dengan masalah kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Serta membantu peneliti dalam pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi/perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnita. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Prioritas Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman*. Jurnal Online. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Sumatera Barat Padang.
- Alindra, Aput Ivan. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center*. Skripsi Online. Program Studi Ilmu Keolahragaan. Fakultas Ilmu Keolahragaan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Saputra, Bima. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention Karyawan PT. Mayapada auto Sempurna Pekanbaru*. Jurnal Online. Vol. VIII. No. 2 Mei 2016 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis.
- Ghozali, Iman. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2015. *Human Motivation*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harnoto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert, dan Kinichi, Angelo. 2004. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans. 2016. *Manajemen Personalia*. Edisi VI. Jakarta: PT. Erlangga.
- Mandeno, Engeline Imaculata. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Studi Kasus pada Karyawan PT. Raja Pilar Agrotama, Kab. Bantul Yogyakarta*. Skripsi Online. Program Studi Manajemen. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Mas'ud, F. 2014. *Survwi Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Mobley, W. H. 2016. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. 2014. Fakultas Ekonomi. Universitas Tridinanti Palembang.

Prajanta, Dwiki. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. Skripsi Online. Program Studi Manajemen. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Rismayanti, Revilia Dian. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)*. Jurnal Online. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 61 No. 2 Agustus 2018.

Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbin, P. 2016 *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.

Sondang, P Siagian. 2015. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Susanto, A.B., Gede Prama., dkk. 2006. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.

Tika, Pambudi. M. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.