

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA GADGET MART BANJARMASIN

(Effects of Job Satisfaction and Work Culture on Turnover Intention of Employees at the Banjarmasin Mart Gadget)

HIKMAH

E-mail : Imahgreen@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan budaya kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan di Gadget Mart Banjarmasin. Metode penelitian adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*, Jumlah populasi penelitian 62 dengan teknik disebut dengan sampling jenuh. dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji F hitung $126.565 > f$ table 3.15. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap *turnover intention*. Hasil dari uji parsial atau uji t diketahui bahwa kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention* karyawan di Gadget Mart Banjarmasin dengan t hitung $2.017 > t$ tabel 1.6698. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh Terhadap *Turnover intention* Karyawan di Gadget Mart Banjarmasin dengan hasil uji t menunjukkan hasil t hitung $6.788 > t$ tabel 1.6698. Variabel yang paling dominan yang memberikan pengaruh pada *Turnover intention* pada penelitian ini adalah kepuasan kerja yaitu hasil koefesine mencapai 2.152.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Job Satisfaction and work culture on Employee Turnover intention in Banjarmasin Mart Gadget. The research method is using a quantitative approach with explanatory research methods, the total population of the study 62 with a technique called saturated sampling. and the number of samples in this study were 62 people. Data collection techniques using questionnaires Analysis used is multiple regression analysis. The results of the study indicate that the results of the F test count $126.565 > f$ table 3.15. This shows that the existence of job satisfaction and work culture towards turnover intention. The results of the partial test or t-test are known that Job satisfaction has a partial effect on employee turnover intention in Banjarmasin Mart Gadget with t count $2.017 > t$ table 1.6698. The partial test results show that the work culture influences Employee Turnover intention in the Banjarmasin Mart Gadget with the results of the t test showing the results of t count $6.788 > t$ table 1.6698. The most dominant variable that gives effect to Turnover intention in this study is work culture, namely t count $6.788 > t$ table 1.6698.

Keywords: Job Satisfaction, Work Culture, Turnover Intention

Pendahuluan

Sebuah perusahaan memerlukan sistem yang baik dalam mengatur manusia yang bekerja didalamnya. Hal ini berhubungan dengan cara perusahaan dalam memajukan organisasi itu sendiri agar tidak mengalami kebangkrutan. Pada dasarnya sistem yang perlu dilakukan adalah dengan membenahi tingkat sumber daya manusia agar dapat lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Aturan dasar yang perlu dibuat agar dapat mencapai tujuan perusahaan terutama pada perusahaan yang dapat memberikan nilai tambah pada karyawan sehingga mereka merasa puas dalam bekerja. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Sehubungan dengan masalah *turnover intention* karyawan yang terjadi selama ini karena ada beberapa hal menurut Falconi (2001: 67) penyebab *turnover*, antara lain: a. Kesempatan promosi b. Kesempatan pembayaran c. Ketidak puasan terhadap pekerjaan itu sendiri d. Faktor personal seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan. Culpepper (2011: 45) menyebutkan *Turnover intention* merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku *Turnover* yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi. Keinginan berpindah kerja (*Turnover intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja (Abdillah, 2012: 134). Fenomena *turnover* menjadi masalah bagi perusahaan ketika karyawan berprestasi tinggilah yang keluar perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Robbins, 2010: 76). Akan tetapi ada kalanya *turnover* berdampak positif bagi perusahaan apabila yang keluar adalah karyawan yang memiliki kinerja rendah. Dengan adanya *turnover* yang dilakukan oleh karyawan yang kurang berpotensi akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi (Mobley, 2011: 90).

Selain berdampak terhadap organisasi, *turnover* juga berdampak terhadap karyawan yang masih bertahan. Banyaknya rekan kerja yang keluar dari perusahaan secara sukarela (*voluntary turnover*), membuat karyawan yang masih bertahan untuk mengevaluasi kembali pekerjaannya lalu menentukan apakah ia akan keluar mengikuti jejak rekan-rekannya atau tetap bertahan di perusahaan. Akan tetapi jika yang banyak terjadi adalah *involuntary turnover* sedangkan karyawan masih ingin tetap bertahan, maka ia akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar tidak diberhentikan oleh perusahaan.

Hasil data menunjukkan bahwa karyawan pada tahun 2018 yang *turnover* sedangkan yang masuk hanya 33 orang saya artinya tidak ada berbanding antara masuk dan yang keluar dari Gadget Mart atau yang direkrut. Dilihat dari data menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi masih rendah, makin banyak yang keluar berarti mereka kurang mempunyai komitmen pada perusahaan. Selain itu karyawan yang keluar tersebut disebabkan dari gaji mereka yang kurang, kemudian insentif mereka juga kurang sehingga berakibat pada masalah keuangan mereka yang kurang dan mereka menjadi tidak merasa nyaman bekerja ditempat

tersebut.

Hasil dari data tersebut menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar tidak seimbang dalam pekerjaan mereka sehingga dari data pekerjaan tersebut tidak mencapai kinerja yang diharapkan sebagaimana mestikanya. Hasil data tersebut berhubungan dengan cara perusahaan meningkatkan kinerja yang diharapkan dalam memahami cara kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dalam sebuah perusahaan tersebut. Maka dari itu, yang perlu diperhatikan pada saat kinerja seorang karyawan menurun tersebut. Oleh karena itu, kinerja yang baik akan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena kinerja yang baik tersebut dapat memberikan keuntungan pada perusahaan akan datang. Maka pada dasarnya dengan cara yang diharapkan adalah dapat memahami masalah yang terjadi dalam perusahaan.

Mobley (2011: 101) menggariskan secara rinci faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* karyawan: 1) Faktor Eksternal Dari faktor eksternal ada dua sisi yang bisa dilihat: Aspek lingkungan. Dalam aspek ini tersedianya pilihan-pilihan pekerjaan lain dapat menjadi faktor untuk kemungkinan keluar. Aspek individu yaitu Dalam aspek ini, usia muda, jenis kelamin dan masa kerja lebih singkat, besar kemungkinannya untuk keluar. 2) Aspek Internal Dari faktor internal ini, ada lima sisi yang bisa dilihat: Budaya Organisasi. Kepuasan terhadap kondisi-kondisi kerja dan kepuasan terhadap kerabat-kerabat kerja merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan *turnover*. Gaya kepemimpinan yaitu kepuasan terhadap pemimpin dan variabel-variabel lainnya seperti sentralisasi merupakan faktor yang menentukan *turnover*. Kompensasi Penggajian dan kepuasan terhadap pembayaran merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan *turnover*. Kepuasan terhadap pekerjaan, secara menyeluruh dan kepuasan terhadap bobot pekerjaan merupakan faktor yang dapat menentukan *turnover* Karir Kepuasan terhadap promosi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan *turnover*.

Hal ini berarti bahwa terjadinya *turnover* adalah karyawan merasa tidak puas dengan perusahaan terutama dalam hal dalam memahami masalah karyawan dan kebutuhan karyawan itu sendiri. Indikasi *turnover intention* selain perilaku bolos kerja dan datang terlambat tersebut di atas juga terlihat dari pegawai yang kurang antusias dalam bekerja. Ketika peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai yang sedang menjalani hukuman berupa penurunan pangkat, ada indikasi tidak kerasan di tempat kerja sehingga ingin dimutasi ke unit kerja lain.

Salah satu cara untuk menilai kepuasan karyawan dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap positif merupakan cerminan dari perasaan karyawan mengenai pekerjaan yang dijalannya. Sebaliknya jika karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya hal tersebut bisa dilihat dari cara karyawan bersikap dan mengerjakan pekerjaannya. Menurut Muchinsky (Soedjono, 2005:26) “variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah *absenteeism, turnover, reward and job performance*”. Variabel-variabel tersebut berkaitan satu sama lain dalam menunjukkan indikasi mengenai keadaan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi ditunjukkan oleh tingkat absensi dan *turnover*, dan reward yang rendah juga kinerja yang setabil atau meningkat. Jika yang ditunjukkan sebaliknya maka kepuasan kerja pada kondisi rendah.

Selain itu permasalahan lain dari tingkat budaya kerja seorang karyawan dinilai dari hasil yang akan dicapainya. Menurut Hasibuan (2013: 66) Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. budaya kerja yang diharapkan adalah dari 1) Pemahaman terhadap makna bekerja; 2) Sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan; 3) Sikap terhadap lingkungan pekerjaan; 4) Sikap terhadap waktu; 5) Sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja; 6) Etos kerja; dan 7) Perilaku

ketika bekerja atau mengambil keputusan.

Oleh karena yang diharapkan adalah perubahan budaya kerja harus berjalan secara terencana, terstruktur, komprehensif dan berkelanjutan. Budaya kerja ditanamkan atau diubah melalui perubahan nilai-nilai organisasi, beberapa aspek tersebut dari budaya kerja tersebut juga memberikan pengaruh pada kepuasan kerja seorang pegawai dalam memahami masalah yang terjadi dalam sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja sangat penting artinya bagi seorang pegawai karena pada dasarnya jika seorang karyawan merasa puas maka akan membuat mereka tidak akan menjual atau berhenti bekerja. Hartono (2013: 43) menyebutkan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut. 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sarana bagi karyawan agar dapat menggunakan dan mengasah kemampuan mereka, dapat diukur melalui indikator: (1) Kondisi pekerjaan dalam perusahaan membuat nyaman dalam karyawan bekerja. (2) Perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang karyawan miliki. 2) Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, yaitu orang-orang yang bekerja di lingkungan itu, dapat diukur melalui indikator: (1) Rekan kerja dapat saling membantu dan mendukung dalam bekerja. (2) Atasan menghargai dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. 3) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu orang yang diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk mengawasi karyawan, dapat diukur melalui indikator: (1) Supervisor memberitahu dan memberikan arahan kepada karyawan. (2) Supervisor mau mendengarkan keluhan karyawan dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya.

Selama ini yang terjadi dari masalah Kepuasan Kerja karyawan di Gadget Mart Banjarmasin dalam proses untuk mencapai hasil tersebut ternyata masih terdapat berbagai kekurangan. Dari informasi yang telah diperoleh dari karyawan HRD Gadget Mart Banjarmasin, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan masih memiliki beberapa kelemahan antara lain karyawan yang tidak disiplin waktu, rendahnya kepedulian dan tanggungjawab, minimnya gagasan yang muncul untuk menyelesaikan persoalan yang timbul, dan karyawan kurang memiliki inisiatif dalam mengajukan ide-ide baru.

Pada Gadget Mart Banjarmasin ternyata belum dilakukan survey kepuasan karyawan sehingga perusahaan tidak diketahui apakah karyawan merasa suka atau tidak suka terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Perusahaan tidak tau aspek apa yang disukai karyawan dan aspek apa yang tidak disukai, sehingga perusahaan tidak dapat melakukan perbaikan pada aspek-aspek yang kurang disukai karyawan. Jika aspek-aspek yang kurang disukai karyawan tersebut dibiarkan begitu saja maka dapat membuat karyawan bekerja kurang optimal sehingga kepuasan kerjanya menurun, bahkan karyawan dapat meninggalkan perusahaan. Gadget Mart Banjarmasin belum melakukan survei Kepuasan Kerja kepada karyawannya, sehingga manajemen tidak mengetahui dengan pasti bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan dan lingkungan kerja mereka sehingga memunculkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Penelitian terkait *turnover intention* sudah banyak dilakukan peneliti baik di dalam maupun di luar negeri menggunakan metode kualitatif maupun menguji hubungan antar variabel. Studi kualitatif *turnover intention* dilakukan oleh beberapa peneliti luar negeri untuk mengetahui penyebab dan efek *turnover intention* beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian tersebut antara lain dilakukan oleh Anantha Raj A. Arokiasamy (2013), Brooks C. Holtom et all (2008), Huang-Wei Su et all (2011), dan Henry Ongori (2009). Kemudian kajian hubungan *turnover intention* dengan variabel lain seperti variabel pertumbuhan organisasi pernah dilakukan oleh Fahad Abdali (2011), hubungan *turnover intention* dengan efisiensi organisasi dilakukan

oleh Muhammad Naeem Tariq (2013), lalu hubungan *turnover intention* dengan prinsip-prinsip motivasi oleh Lucie & Hana (2013). Selain itu penelitian *turnover intention* di dalam negeri juga pernah dilakukan oleh Dyah Ayu Puri Palupi (2011) yang mengkaji hubungan *turnover intention* dengan dimensi Human Resource Management (HRM) antara lain penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, serta kemajuan karir melalui variabel kepercayaan organisasi. Murti Sumarni (2011) menguji pengaruh *employee retention* terhadap *turnover intention* dan kinerja. Selain itu analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pernah dilakukan oleh Deriko Steven & Bayu Agung Wicaksono (2008), Aningeti Prihandini E. (2011), dan Sarah Jehan (2015).

Maka berdasarkan kondisi dilapangan yang akan diteliti maka peneliti menentukan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan budaya kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan di Gadget Mart Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

1. Kepuasan Kerja dan budaya kerja berpengaruh secara simultan Terhadap *Turnover intention* Karyawan di Gadget Mart Banjarmasin.
2. Kepuasan Kerja dan budaya kerja berpengaruh secara parsial Terhadap *Turnover intention* Karyawan di Gadget Mart Banjarmasin.
3. Variabel yang berpengaruh dominan Terhadap *Turnover intention* Karyawan di Gadget Mart Banjarmasin.

Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif jenis korelasional, menggunakan metode *exposed facto*. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014:115). Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan prosedur penelitian deskriptif inferensial untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebasnya adalah kepuasan kerja dan budaya kerja, sedangkan variabel terikat adalah *turnover intention*. Sejalan dengan sifat penelitian korelasional, peneliti berusaha menggambarkan fakta-fakta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Populasi pada penelitian ini adalah manajer fungsional dan karyawan Gadget Mart Banjarmasin yaitu 62 orang karyawan. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang responden. Penyebaran angket keseluruh responden yakni para karyawan di PT. Gadget Mart Banjarmasin yang dijadikan sumber data untuk pengumpulan data variabel pelaksanaan. Analisis data menggunakan analisis uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis 1,2 dan hipotesis 3. Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan (Sugiyono, 2014: 126). Syarat uji dominan jika hasil uji t mencapai nilai diatas 1,669 untuk mengetahui variabel apa dari dimensi Kepuasan Kerja atau budaya kerja berpengaruh dominan Terhadap *Turnover intention* Karyawan di Gadget Mart Banjarmasin digunakan analisis korelasi yaitu korelasi pearson (pearson orrelation).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

a. Rekapitulasi Tanggapan Responden

Hasil dari masing-masing variabel kepuasan kerja, budaya kerja dan *turnover intention* dianalisis berdasarkan dari masing-masing indikator penelitian sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian indikator yang tertinggi adalah dari pertumbuhan yaitu yang menjawab sering 57%, hal ini berarti bahwa dengan adanya pertumbuhan yang ada di di Gadget Mart akan membuat karyawan menjadi bertahan, namun sebaliknya jika tidak ada pertumbuhan kerja yang baik di perusahaan akan membuat karyawan berusaha untuk keluar dari perusahaan tersebut. Hasil kesimpulan dari indikator tertinggi adalah nilai-nilai dalam perusahaan responden menjawab sering 54%, karena dengan adanya nilai-nilai yang baik dalam perusahaan akan membuat mereka lebih baik dalam bekerja dan mereka tidak berusaha untuk menjauh dari perusahaan. Hasil kesimpulan diketahui bahwa indikator yang tertinggi dari hasil jawaban responden sering 54% yaitu Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*). Mereka merasa kurang puas dan budaya kerja yang membuat mereka kurang mampu bertahan di tempat kerja tersebut.

b. Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi dari ketiga variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	r Parsial hitung	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Konstanta	11.116				
Kepuasan Kerja (X1)	2.152	0.531	2.017	0.013	Signifikan
Budaya Kerja (X2)	1.097	0.662	6.788	0.000	Signifikan
t _{tabel}	= 1.6698		F _{hitung}	= 126.565	
r _{tabel}	= 0.2461		Sig F	= 0,000	
R	= 0,901		F _{tabel}	= 3.15	
R Square	= 0,811				

Persamaan regresi tersebut adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 11.116 + 2.152 + 1.097 + e$$

Maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil konstan dari *turnover intention* adalah 11.116, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif pada variabel *turnover intention*.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 2.152, hal ini berarti makin tinggi kepuasan kerja karyawan maka mereka tidak akan berpindah pada pekerjaan tersebut dan sebaliknya makin tidak puas karyawan pada pekerjaannya maka mereka akan terjadi *turnover intention* di Gadget Mart Banjarmasin.

Variabel budaya kerja berpengaruh positif sebesar 1.097, hal ini berarti makin baik budaya kerja di dalam perusahaan maka mereka tidak akan berpindah dari tempat ia bekerja dan sebaliknya makin tidak baik budaya kerja di perusahaan ditempat bekerjanya maka mereka akan terjadi *turnover intention* di Gadget Mart Banjarmasin.

c. Uji Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan dari parsial masing-masing variabel independen terhadap

variabel dependen yaitu

Tabel 2
Hasil Uji T

No	Variabel	T hitung	T tabel
1.	Kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	2.017	1.6698
2.	Budaya kerja terhadap <i>turnover intention</i>	6.788	1.6698

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari uji t tersebut atau uji secara parsial pada variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji t didapatkan bahwa t hitung 2.017 > t tabel 1.6698, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention* Karyawan di Gadget Mart Banjarmasin.

Hasil uji t didapatkan bahwa t hitung 6.788 > t tabel 1.6698, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention* Karyawan di Gadget Mart Banjarmasin. Hasil uji f simultan dari ketiga variabel yang telah dihitung menggunakan komputersasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 4.12
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.660	2	158.330	126.565	.000 ^a
	Residual	73.808	59	1.251		
	Total	390.468	61			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover intention*

Maka dapat dilihat bahwa hasil penelitian f hitung 126.565 > f table 3.15, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan budaya kerja berpengaruh secara simultan Terhadap *Turnover intention* Karyawan di Gadget Mart Banjarmasin.

Berdasarkan hasil uji dimana yang telah dilaksanakan maka dapat diketahui bahwa Hasil uji dari koefesional regresi diketahui bahwa hasil kepuasan kerja, kepuasan kerja kerja mempunyai berpengaruh dominan terhadap *Turnover intention* Karyawan di Gadget Mart Banjarmasin. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 2.152, hal ini berarti makin tinggi kepuasan kerja karyawan maka mereka tidak akan berpindah pada pekerjaan tersebut dan sebaliknya makin tidak puas karyawan pada pekerjaannya maka mereka akan terjadi *turnover intention* di Gadget Mart Banjarmasin.

2. Pembahasan

a. Hasil Uji Simulatan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan budaya kerja berpengaruh secara simultan Terhadap *Turnover intention* Karyawan di

Gadget Mart Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap *turnover intention*, karena pada saat karyawan merasakan adanya kepuasan mereka dalam bekerja akan membuat diri mereka termotivasi dalam bekerja dan sebaliknya saat mereka tidak termotivasi dalam bekerja akan berakibat pada masalah mereka ada keinginan untuk berhenti dari pekerjaan mereka tersebut. Factor kedua adalah dilihat dari budaya kerja yang ada dalam diri mereka sebagai seorang karyawan.

Robbins (2010:99), menjelaskan dengan adanya kepuasan kerja atau perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya maka akan dapat membuat seorang karyawan dapat bekerja dengan baik dan berusaha agar dapat memberikan manfaat kepada perusahaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Bila kepuasan terjadi, pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan termotivasi dan betah dalam bekerja sehingga tercipta suatu kepuasan kerja.

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Abelson menyatakan tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Gejala turnover dalam suatu perusahaan dapat diukur secara langsung dengan menghitung indeks laju turnover secara kuantitatif, dan dinyatakan dalam presentase berdasarkan jangka waktu tertentu.

Mereka yang berkeinginan keluar tersebut disebabkan kepuasan kerja mempengaruhi keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi. Proses keluarnya seseorang dari suatu perusahaan dimulai dengan meningkatnya ketidakpuasan kerja dari karyawan. Hal ini meningkatkan keinginan untuk keluar. Teori ini menjelaskan bahwa tahapan kognitif seorang individu untuk keluar adalah dimulai dengan berpikir untuk berhenti. Dalam proses ini individu akan melakukan pertimbangan apa yang akan terjadi jika dia keluar dari pekerjaan dan apa yang dia harapkan dari pekerjaan barunya. Jika kemudian dia melihat bahwa keluar sebagai alternatif yang paling memuaskan, maka dia akan mulai mencari pekerjaan baru. Pada tahap ini, individu akan mempertimbangkan alternatif yang ada dan pekerjaan yang saat ini disandangnya. Kemudian jika dia sudah memutuskan alternative pekerjaan mana yang akan dia ambil, maka tahapan kognitif berubah menjadi keinginan untuk keluar. Terakhir jika individu tersebut benar-benar mengambil keputusan maka dia akan keluar dari perusahaan secara sukarela (*voluntary turnover*). Namun jika individu belum melihat adanya kesempatan diluar organisasi tempatnya bernaung saat ini maka individu akan memilih untuk bertahan. Kemudian sebagian besar teori menghubungkan langsung antara kepuasan kerja dengan turnover. Namun mengingat intensi turnover merupakan predictor utama dari turnover, maka faktor-faktor yang mempengaruhi turnover secara tidak langsung juga mempengaruhi intensi turnover. Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover bersifat kompleks dan saling berkait satu sama lain. Salah satu faktor tersebut adalah variabel organisasi. Variabel organisasi yang mempengaruhi turnover adalah kepuasan kerja. Penelitian-penelitian yang dilakukan

Mowday; Michael dan Spector; Arnold dan Fieldman menunjukkan bahwa tingkat turnover dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang¹⁵. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang dengan pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan turnover. Selain itu, hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover juga dapat dilihat dari beberapa teori. Falconi (2001) menguraikan beberapa penyebab turnover antara lain: 1. Kesempatan Promosi 2. Kesempatan Pembayaran; faktor upah merupakan salah satu faktor terjadinya turnover. Hal ini digambarkan oleh Gomez (1995) tentang tingkat turnover yang terjadi di salah satu perusahaan kesehatan sebesar 72%. Setelah dilakukan survey, diketahui bahwa penyebab turnover tinggi tersebut karena rendahnya gaji yang diterima oleh karyawan front-line. 3. Ketidakpuasan terhadap atasan atau teman kerja 4. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (pengulangan, autonomy, tanggung jawab); hal ini ditulis Gomez (1995) dalam bukunya *Managing Human Resources* karyawan akan bertahan di suatu perusahaan lebih lama bila perusahaan tersebut menawarkan suatu kualitas kerja yang tinggi berhubungan dengan kepuasan kerja Faktor Personil seperti usia, masa tugas pendek, keingintahuan individu dan ketidakstabilan.

Jadi salah satunya adalah dari budaya kerja tersebut yang membuat seorang karyawan menjadi turnover intention atau keinginan mereka untuk keluar dari sebuah perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa Budaya kerja sebagai suatu kesepakatan bersama yang diambil para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan karyawan maupun perusahaan adalah baik. Upaya organisasi untuk penuntunan perilaku karyawan, pada dasarnya adalah melakukan pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan seefektif mungkin namun dengan mendasarinya pada budaya kerja yang tepat. Budaya kerja merupakan variabel kunci yang bisa mendorong keberhasilan perusahaan. Kesesuaian budaya kerja terhadap partisipasi yang mendukungnya akan menimbulkan perasaan senang dalam bekerja yang dapat menjadi pendorong individu untuk tetap bekerja dan mengurangi keinginan untuk berpindah (*turnover intention*).

Robbins (2010:45) menjelaskan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya kerja, diantaranya: (1) Inovasi dan pengambilan resiko. Dilihat dari sejauh mana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan kreatif dan berani mengambil resiko. (2) Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dari perhatian kepada rincian. (3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu. (4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. (5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu-individu. (6) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai. (7) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Menurut Kadiman (2012) bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan budaya kerja yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang lebih kecil. Upaya organisasi untuk penuntunan perilaku karyawan, pada dasarnya adalah melakukan pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan seefektif mungkin, namun dengan mendasarinya pada

budaya kerja yang tepat. Hasil uji coba yang dilakukan oleh Kadiman bahwa ada pengaruh signifikan antara Budaya kerja terhadap *Turnover intention*. Menurut Johartono dan Widuri, Retnaningtyas (2013) bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.

Hal ini ditunjukkan bahwa dalam penelitian ini digunakan 4 fungsi budaya kerja untuk mengukur apakah tingkat budaya kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah tinggi atau tidak. Dari hasil penelitian, angka untuk budaya kerja tergolong cukup tinggi, terutama pada bagian fungsi sebagai komitmen kolektif. Di mana para karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan yang tidak terpisahkan. Hal ini terjadi karena adanya pengakuan dan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan diri. Hasil uji coba Johartono dan Widuri, Retnaningtyas bahwa pengaruh budaya kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh yang signifikan.

b. Hasil Uji Parsial

Hasil penelitian berdasarkan hasil penelitian kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention* karyawan di Gadget Mart Banjarmasin. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* disebabkan semakin tinggi kepuasan bekerja seseorang maka akan semakin kecenderungannya untuk berhenti kerja/intensi *turnover*nya rendah. Kemudian semakin rendah intensi *turnover*nya maka akan semakin rendah pula angka *turnover* yang terjadi. Semakin tinggi kepuasan karyawan akan pekerjaannya maka semakin rendah kemungkinan dia untuk keluar. Namun ditemukan kembali korelasi antara intensi *turnover* dengan *turnover* bervariasi sesuai dengan tingkat pengangguran yang ada. Dengan kata lain, jika orang tidak mungkin menemukan pekerjaan lain, rasa tidak puas dengan pekerjaan yang sekarang tidak akan membawanya kepada keputusan untuk keluar (*turnover*).

Akbar (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Non Manajerial PT Multigroup Logistik (Jakarta), menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi atau yang disebut R antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention* adalah 0,674. Berarti hubungan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* adalah sebesar 67,40%. Sedangkan R-square atau koefisien determinasinya adalah 0,454, artinya 45,40% variasi yang terjadi terhadap tinggi atau rendahnya *turnover intention* disebabkan variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 54,60% dipengaruhi faktor lain misalnya budaya kerja atau gaya kepemimpinan. Sementara t-value kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* diketahui sebesar -7,515 dengan signifikansi 0,000 dimana t hitung besar dari t tabel dan signifikansi kecil dari 0,05 yang artinya, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan pengaruhnya negatif.

Rusmayanti (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan Tetap Pada Head Office PT X Indonesia, menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi atau yang disebut R antara variabel kepuasan kerja dengan intensi keluar adalah 0,608. Berarti hubungan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* adalah sebesar 60,80%. Sedangkan Adjusted R-square atau koefisien determinasinya adalah 0,360 artinya 36% variasi yang terjadi terhadap tinggi atau rendahnya intensi keluar disebabkan variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 64% dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai signifikansi dari uji anova adalah 0,000, hubungan ditemukan negatif. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel

kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan negatif terhadap intensi keluar PT X Indonesia.

Handoko (2014:193) mengemukakan bahwa, “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaan mereka.” Dapat dipahami bahwa kepuasan seseorang tergantung bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaan yang dikerjakannya. Seperti yang dikemukakan oleh Tiffin dalam As’ad (2010:104), “bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama dengan pimpinan, dan dengan sesama karyawan.” Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap implementasi yang sesuai dengan harapan individu, maka makin tinggi pula kepuasan kerjanya. Menurut beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul dari implementasi yang sesuai dengan harapan.

Sedangkan menurut Sudiro (2011:152), “perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (movement) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang luas, turnover diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.” Pendapat lain disampaikan oleh Harnoto (2014:2), “*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.”

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja akan dapat memberikan andil yang tinggi terhadap *turnover intention* seorang karyawan berpindah atau tidak dari tempat pekerjaan tersebut. Selain itu, keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh Terhadap *Turnover intention* Karyawan di Gadget Mart Banjarmasin Berdasarkan dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya mengurangi tingkat *turnover intention* adalah dengan melalui budaya organisasi yang baik untuk mencapai kinerja yang di harapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan kompensasi yang cukup dan pengembangan budaya kerja yang baik agar mengurangi atau bahkan untuk mencegah terjadinya *turnover intention* di perusahaan, manajemen sumber daya manusia sebaiknya lebih memperhatikan dan menerapkan kebijakan terhadap para pekerja agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pekerja.

Organisasi dapat menerapkan budaya kerjanya dengan secara baik juga, sehingga setiap anggota organisasi dapat bekerja sama secara maksimal karena penerapan budaya yang baik dalam setiap organisasi sangat penting dan harus diterapkan, karena budaya kerja bukan merupakan suatu peraturan yang harus dijalani melainkan kesadaran dari tiap anggota untuk menyadari apa yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan dari perusahaan, sehingga dapat menugurangi tingkat turnover karyawan. Bahwa tingkat dari masalah turnover karyawan juga muncul dari permasalahan anggota organisasi dimana tiap anggota tidak menerapkan budaya kerja dengan baik sehingga organisasi yang dibentuk sering mengalami masalah.

Budaya kerja yang selama ini terjadi di Gadget Mart Banjarmasin consensual culture adalah dimensi budaya kerja yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap turnover intention, ditambahkan juga bahwa manajer di sebuah perusahaan seharusnya menyadari bahwa pemahaman terhadap budaya kerja dapat menjadi pengetahuan yang tepat untuk menahan kepergian pekerja dari perusahaan. PT Gadget Mart selama ini masih kurang menyadari dengan baik tentang masalah perilaku karyawan gadget mart berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Selain itu dari segi peraturan bagi para pegawai Gadget Mart memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang masih kurang karena mereka merasakan bahwa masalah pekerjaan yang kurang dihargai. Hal ini berakibat pada masalah nilai-nilai yaitu penghayatan seseorang pegawai gadget mart mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

Oleh karena budaya kerja berfungsi sebagai perekat dan komitmen kolektif diantara seluruh anggota organisasi yang memberi identitas organisasional bagi anggota dan membentuk stabilitas sistem sosial di dalam organisasi. Dengan kata lain, budaya kerja yang tidak berfungsi baik membuat kerekatan dan stabilitas sosial organisasi menurun dan menyebabkan menurunnya komitmen kolektif. Beberapa peneliti sebelumnya yang melakukan pengujian terhadap pendapat Schein adalah Flynn dan Chatman (2001) yang membuktikan bahwa budaya kerja berperan sebagai sistem kontrol sosial dan dapat mempengaruhi sikap serta perilaku individu di organisasi melalui kontrol nilai-nilai dan kepercayaan yang dioperasionalisasi di organisasi. Sementara Egan et al. (2004) secara empiris membuktikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh langsung terhadap keinginan pekerja untuk keluar dari organisasi (turnover intention).

Kreitner dan Kinicki (2005:81) menyatakan bahwa budaya kerja seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan trading. Menurut Robbins (2003: 305) budaya kerja merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.

Debora (dalam sopiah, 2008) Oleh karena itu, perusahaan harus memberi perhatian khusus kepada karyawan dengan berlaku adil sebagai sebuah penghargaan yang diterima atas kontribusi kepada perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja adalah perekat yang memegang organisasi dan berperan penting dalam mempengaruhi bagaimana orang menetapkan tujuan pribadi dan profesional, melakukan tugas-tugas dan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan mereka serta mempengaruhi cara di mana orang membuat keputusan dan melihat, merasa dan bertindak di dalam organisasi. Budaya kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya kerja maka semakin rendah keinginan ekspatriat untuk keluar dari organisasinya. Demikian pula sebaliknya apabila ekspatriat merasa bahwa penerapan budaya kerja

kurang baik maka hal tersebut akan meningkatkan keinginan mereka untuk keluar dari organisasi.

c. Hasil Uji Dominan

Hasil penelitian dari hasil uji t maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan yang memberikan pengaruh pada *Turnover intention* pada penelitian ini adalah budaya kerja yaitu t hitung $6.788 > t$ tabel 1.6698 . Hasil dominan tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja yang mendukung akan dapat membuat seorang karyawan dapat lebih baik lagi dalam bekerja karena benturan yang terjadi dalam sebuah pekerjaan terkadang berakibat ketidaknyamanan seorang bekerja dalam sebuah perusahaan yaitu berpengaruh pada *Turnover intention* Karyawan di Gadget Mart Banjarmasin.

Budaya kerja yang dapat mendukung pekerjaan tersebut adalah dilihat dari Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

Kemudian dari peraturan yang diberlakukan untuk karyawan dari segi ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan. Kemudian dari nilai-nilai penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa

1. Ada pengaruh kepuasan kerja dan budaya kerja berpengaruh secara simultan Terhadap *Turnover intention* Karyawan di Gadget Mart Banjarmasin.
2. Ada pengaruh kepuasan Kerja dan budaya kerja secara parsial terhadap *Turnover intention* karyawan di Gadget Mart Banjarmasin.
3. Variabel yang paling dominan yang memberikan pengaruh pada *Turnover intention* pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Hasil dominan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan sangat memberikan pengaruh kepad seorang karyawan dapat bertahan atau tidak mereka dalam sebuah perusahaan terutama di Gadget Mart Banjarmasin.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan kepada

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali manajemen SDM kaitannya mengenai *turnover intention* budaya kerja yang terjadi pada karyawan, dan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Karyawan sebagai bahan informasi karyawan dalam rangka memahami tentang masalah budaya kerja dan kepuasan kerja yang memberikan pengaruh pada *turnover* di perusahaan.
3. Bagi Penelitian selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan bisnis dan perusahaan dengan menelaah bagaimana sebaiknya kepuasan kerja karyawan ditingkatkan sehingga dapat mengarahkan seluruh anggota organisasi dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan.

REFERENCES

- Arikunto.2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daft, Richard. 2011. *Era Baru Manajemen*, Alih Bahasa: Tita Maria Kanita. Jakarta: Salemba Empat
- Hadi, Sutrisno. 2010. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*.Edisi kedua.Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasyim Batubara, Abdul. 2010. *Analisis Rasio Likuiditas dan Profitabilitas Pada PT.Bumi Flora*. Vol.3 No.2 Desember 2010 ISSN : 1979 – 5408
- Hatice, O. 2012.*The Influence of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Results: An Empirical Analysis in Turkish Manufacturing Industry*. Business and Economic research Journal Vol. 3(3).
- Kusumawati, Ratna. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang)*.Online
- Labelle, 2005.*Corporate Governance dan Kinerja: Analisis Pengaruh Compliance reportin Dan Struktur Dewan Terhadap Kinerja*. (terjemahan :Kusumawati dan Riyanto) SNA VIII Solo, 15-16 Sept
- Mobley, W. H. 2010. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Nanda Dwi Rusmayanti, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan Tetap pada Head Office PT X Jakarta (Depok, 2014)*.
- Nitiseminto, S. Alex. 2011. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pratheepkanth, Puwanenthiren. 2011. *Reward System and Its Impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc, in Jaffna District*. *Global Journal of Management and Business Research, Volume 11 Issue 4 Version 1.0 March 2011*
- Santoso, 2005.*Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta: Prestasi. Pustaka
- Setyaningdyah,Endang,Kertahadi Umar Nimran dan Armanu Thoyib. 2013. *The Effectsof Human Resource Competence, Organisational Commitment andTransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee’sPerformance*.
- Siagian, P. Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, 2012.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujiantono, Agus Eko. 2009 *Aplikasi Statistik dengan SPSS 21.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.

- Sutrisno, Edy.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implikasinya*. Edisi Kedua. Jakarta: Kencana
- Thompson, M. 2002. *High Performance Work Organization in UK Aerospace, The Society of British Aerospace Companies, London*. Cited by Armstrong, M (2009) *A Handbook of Human Resources Management Practice*, 11th ed, Kogan Page,London.