

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTIONS KARYAWAN PADA PT.NIAGAMAS GEMILANG DI KECAMATAN
LOA KULU KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

Oleh:

Rina Angelina, Idham, Nilam Anggar Sari

Penulis adalah Mahasiswa Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract:

The object of this research was carried out at PT. Niagamas Gemilang is a growing Foreign Investment Company in the field of Oil Palm Plantation with the Manager Mr. Haribuang Senobroto having the address at Sungai Payang Village, Loa Kulu District, Kutai Kartanegara Regency, 17 Rt.10 with a total number of 1,405 employees. The purpose of this study is to Know, Are Organizational Culture Variables and Job Satisfaction Influence Simultaneously Against Turnover Intentions of Employee Employees at PT. Niagamas Gemilang In Loa Kulu Subdistrict, Kutai Kartanegara Regency, To Know, Are Organizational Culture Variables And Job Satisfaction Partially Influence On Turnover Intentions Of Employees At PT. Niagamas Gemilang in Loa Kulu Subdistrict, Kutai Kartanegara Regency and To Know, From the two variables, which variable has the most dominant influence on Turnover Intentions of Employees at PT. Niagamas Gemilang in Loa Kulu District, Kutai Kartanegara Regency. A population of 132 people and a sample of 66 employees. The first hypothesis which states "That, Organizational Culture Variables and Job Satisfaction Influence Simultaneously Against the Desire to Switch Employees at PT. Niagamas Gemilang in Loa Kulu Subdistrict, Kutai Kartanegara Regency "was accepted and proven true. The second hypothesis states that, Organizational Culture Variables Influentially Influence the Desire to Change Employees at PT. Niagamas Gemilang in Loa Kulu Subdistrict, Kutai Kartanegara Regency was accepted and proved to be true. The second hypothesis states "That, Variable Job Satisfaction Partially Influences the Desire to Change Employees at PT. Niagamas Gemilang in Loa Kulu Subdistrict, Kutai Kartanegara Regency "was accepted and proven true. The third hypothesis in this study "That, Organizational Culture variables have the most dominant influence on the desire to move employees at PT. Niagamas Gemilang in Loa Kulu Subdistrict, Kutai Kartanegara Regency "was accepted and proven true.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Turnover Intentions

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Terlebih lagi bagi sebuah perusahaan yang menawarkan jasa, Dimana sumber daya manusia memegang peran penting sebagai ujung tombak perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Sikap dan perilaku karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan itu. Hal ini disebabkan tanggung jawab untuk memberikan keuntungan yang kompetitif dan berkesinambungan untuk perusahaan sebagian besar berada di tangan para

karyawan tersebut. Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaannya itu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*). Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan (Witasari, 2009:14). Menurut Witasari (2009:16). *Turnover intentions* (keinginan berpindah) adalah salah satu penyebab timbulnya *turnover* dan dapat mengarah langsung kepada *turnover* nyata, orang keluar dari pekerjaannya, meskipun belum mempunyai alternatif pekerjaan lain dengan alasan budaya organisasi yang kurang mendukung, kurang puasny karyawan terhadap

reward, keadilan (*equity*), dan rasa aman dari konflik-konflik yang terjadi didalam organisasi. Menurut Supriyanto (2003) yang dimaksud *turnover intentions* yaitu proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu . Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10% pertahun.

Menurut Johartono dan Widuri, Retnaningtyas (2013:6) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap turnover intention. Hal ini di tunjukan bahwa dalam penelitian ini digunakan 4 fungsi budaya organisasi untuk mengukur apakah tingkat budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan sudah tinggi atau tidak. Dari hasil penelitian, angka untuk budaya organisasi 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. Selain budaya organisasi, faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intentions* adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap *Turnover intention* (keinginan berpindah). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak (Hasibuan,2007:24).

Dari sudut pandang perusahaan, pergantian karyawan dapat memberikan gambaran mengenai biaya yang tidak sedikit menyangkut nilai perekrutan, pelatihan dan biaya yang telah dikeluarkan untuk mengatasi pergantian karyawan dan berbagai biaya tidak langsung seperti kehilangan karyawan yang telah mengerti tentang berbagai pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Dari sudut pandang karyawan, pergantian karyawan dapat

menimbulkan konsekuensi positif dan atau negatif. Keinginan untuk pindah merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan didalam perusahaan. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingginya *turnover* dapat mengganggu aktifitas perusahaan.

Penelitian Mukhyi (2009) dan Sunarni, (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan *turnover* seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh karyawan yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan menurunkan sikap *turnover* karyawan.

Obyek penelitian dilakukannya penelitian ini adalah pada PT. Niagamas Gemilang adalah Perusahaan Penanaman Modal Asing yang sedang berkembang di bidang Perkebunan Kelapa Sawit dengan Manager Bapak Haribuang Senobroto yang beralamat Desa Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara No.17 Rt.10 dengan jumlah karyawan harian 132 orang pada bagian produksi.

Dari observasi awal yang dilakukan peneliti pada beberapa karyawan tentang permasalahan *turnover intentions* (keinginan berpindah) yaitu dipengaruhi budaya organisasi dimana menurut beberapa karyawan merasa aturan organisasi yang berlaku terlalu membuat karyawan harus menyelesaikan tugas tepat waktu tetapi pekerjaan karyawan terus mengalami penambahan, kurangnya kejelasan aturan tentang pengembangan karir dari karyawan. Sedangkan permasalahan tentang kepuasan kerja menurut beberapa karyawan seperti persepsi karyawan terhadap sistem insentif dimana terdapat beberapa karyawan mendapatkan insentif tetapi ada beberapa yang tidak mendapatkan tanpa memberikan penjelasan kepada karyawan tersebut, serta kurangnya kelengkapan sarana kerja.

Seharusnya pihak perusahaan perlu memotivasi para karyawan untuk mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk melakukan penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan karyawan potensial agar tidak berdampak pada *turnover* (perpindahan kerja) karyawan yang akan merugikan perusahaan itu sendiri.

BUDAYA ORGANISASI

Menurut Sobirin (2007:136) budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Selain itu budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain. Tika (2008:4) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas. Indikator utama budaya organisasi menurut Sobirin (2007:187) adalah sebagai berikut :

- a. *Involvement* adalah dimensi budaya organisasi yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan (anggota organisasi) dalam proses pengambilan keputusan. Salah satu indikator keterlibatan adalah pemberdayaan yaitu para karyawan mempunyai otoritas, inisiatif, dan kemampuan untuk mengatur pekerjaannya sendiri sehingga terbentuk rasa memiliki dan tanggungjawab pada organisasi
- b. *Consistency* adalah dimensi budaya organisasi yang menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Organisasi dengan sifat konsistensi melakukan koordinasi dan integrasi yaitu unit-unit kerja yang berbeda dalam organisasi bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama
- c. *Adaptability* adalah dimensi budaya organisasi yang menunjukkan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Organisasi dengan sifat adaptabilitas memiliki kemampuan untuk membaca lingkungan bisnis, bereaksi cepat terhadap tren saat ini, memahami dan bereaksi pada para pelanggannya, serta mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan di masa datang.
- d. *Mission* adalah dimensi budaya organisasi yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh, fokus terhadap apa yang dianggap penting.

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan tugasnya terkait dengan harapannya dan kenyataan yang ada. Luthans (2002:126) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Mandala (2014:38) kepuasan kerja adalah satu di antara banyak faktor dominan yang membentuk komitmen karyawan kepada perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Mandala (2014:50) disebutkan bahwa, indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. Prestasi.
Perasaan karyawan terhadap kepuasan pribadi yang diraih dari prestasi serta kontribusi dalam bekerja sehingga dihargai oleh perusahaan.
2. Pengakuan.
Perasaan karyawan terhadap penghargaan dan pengakuan dari penyelesaian tugas yang memadai di dalam pekerjaan dari rekan kerja, atasan, manajemen bahkan masyarakat umum.
3. Pekerjaan itu sendiri.
Sebuah perasaan dari karyawan terhadap pekerjaan yang diambil, apakah pekerjaan itu mendebarkan atau membosankan, serta apakah pekerjaan itu menantang atau menarik.
4. Pertumbuhan.
Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan berkembang serta secara bersamaan dapat meningkatkan keterampilan dan performa kerja karyawan

TURNOVER INTENTIONS

Menurut Harninda (2009:27): Turnover intention pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Harnoto (2007:2) menyatakan 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. menurut Harnoto (2007:13) yaitu turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain:

1. 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.
2. 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.
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan keinginan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
4. 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
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya
Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Jika perilaku karyawan ini meningkat jauh justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Bahwa, Variabel Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada PT. Niagamas Gemilang Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Bahwa, Variabel Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada PT. Niagamas Gemilang Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

3. Bahwa, variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada PT. Niagamas Gemilang Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

BAHAN DAN METODE

Tempat Dan Populasi

Tempat penelitian ini adalah PT. Niagamas Gemilang, beralamat di Desa Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara No.17 Rt.10.

Populasi dalam penelitian ini diambil dari jumlah karyawan harian bagian produksi yang bekerja pada PT. Niagamas Gemilang sebanyak 132. Menurut Sugiyono (2001:58) jumlah sampel penelitian yang bisa diambil dari data populasi antara 1%, 5%, 10%, 20%, 30%, 40% dan 50% dan metode pengambilan sampel tergantung dari banyaknya populasi dalam suatu wilayah dan kesanggupan dari pihak peneliti. Dikarenakan peneliti mempunyai keterbatasan waktu, tenaga dan dana maka jumlah sampel yang bisa peneliti ambil sebanyak 50% dari jumlah populasi 132 orang, maka sampel yang bisa diambil sebanyak 66 (132 x 50 : 100 = 66) adalah 66 responden dari total 132 karyawan harian.

Model Analisis Data

Model dalam analisa data, sesuai dengan objek penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independen terhadap variabel dependen* adalah dengan model analisis Regresi Berganda. Adapun model persamaan yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ (Sugiono, 2005:250)}$$

Dimana :

Y	=	Turnover Intentions
X ₁	=	Budaya Organisasi
X ₂	=	Kepuasan Kerja
b	=	Koefisien regresi partial
a	=	Kostanta nilai Y yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel X
ê	=	Error atau sisa (residual)

HASIL PENELITIAN

Pembahasan Dan Kesimpulan

Dari hasil perhitungan menggunakan analisis regresi berganda antara variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada PT. Niagamas Gemilang Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai

Kartanegara dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

- Dari hasil analisis antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Terhadap Turnover Intentions Karyawan maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut $Y = 0,688 + 0,643.X_1 + 0,365.X_2$. Dari hasil persamaan tersebut dapat diketahui konstanta sebesar 0,688 menyatakan bahwa jika X_1 dan X_2 sama dengan nol atau jika variabel variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) tidak ada sama sekali maka Terhadap Turnover Intentions Karyawan akan selalu tetap *constant* sebesar 0.688.
- Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) bertanda positif (+) sebesar 0,643 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dari variabel Budaya Organisasi (X_1) maka akan meningkatkan Terhadap Turnover Intentions Karyawan sebesar 0,643 dan sebaliknya jika variabel Budaya Organisasi (X_1) diturunkan sebesar 1 satuan maka Terhadap Turnover Intentions Karyawan akan ikut menurun sebesar 0,643.
- Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_2) bertanda positif sebesar 0,365 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel Kepuasan Kerja akan meningkatkan Terhadap Turnover Intentions Karyawan sebesar 0,365 dan sebaliknya jika Kepuasan Kerja diturunkan 1 satuan maka bisa menurunkan Terhadap Turnover Intentions Karyawan sebesar 0.365
- Korelasi atau hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara serentak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intentions adalah **kuat** hubungannya karena terletak diantara 0,60 – 1,000. Karena didalam penelitian ini variabel independennya lebih dari satu maka untuk melihat keterikatan antar variabel dengan melihat nilai *adjusted R square* sebesar 0,510 atau 51% tingkat Turnover Intentions dipengaruhi variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dan sisanya 49% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti kematangan pribadi, tingkat pendidikan, adanya jaminan karir dan lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intentions, di

mana probabilitas hasil regresi linear berganda lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5% ($p < 0,05$). Jika F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} 34,882 > F_{tabel} 3.9934$), Maka hipotesis pertama yang menyatakan “Bahwa, Variabel Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada PT. Niagamas Gemilang Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara” **diterima dan terbukti kebenarannya.**

- Variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intentions, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 8,331 > t_{tabel} 1,6683$). Hasil ini diperkuat dengan hasil besarnya hubungan antara variabel Turnover Intentions dengan Budaya Organisasi (X_1) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,723 atau 72.3% atau terdapat hubungan parsial yang kuat antara dua variabel ini. Maka hipotesis kedua yang menyatakan Bahwa, Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada PT. Niagamas Gemilang Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara **diterima dan terbukti kebenarannya.**
- Variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intentions, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 2,656 > t_{tabel} 1,6683$). Hasil ini diperkuat dengan hasil besarnya hubungan antara variabel Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja (X_2) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,352 atau 35.2% atau terdapat hubungan parsial yang sedang antara dua variabel ini. Maka hipotesis kedua yang menyatakan “Bahwa, Variabel Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada PT. Niagamas Gemilang Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara” **diterima dan terbukti kebenarannya.**
- Dari kedua hasil uji korelasi parsial diatas terlihat nilai variabel budaya organisasi yang paling besar pengaruhnya dibandingkan variabel kepuasan kerja, sehingga variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Turnover Intentions Karyawan. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini “Bahwa, variabel Budaya Organisasi mempunyai

pengaruh paling dominan terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada PT. Niagamas Gemilang Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara” **di diterima dan terbukti kebenarannya.**

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan adalah :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan “Bahwa, Variabel Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada PT. Niagamas Gemilang Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara” **diterima dan terbukti kebenarannya.**
2. Hipotesis kedua yang menyatakan Bahwa, Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada PT. Niagamas Gemilang Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara **diterima dan terbukti kebenarannya.**
3. Hipotesis kedua yang menyatakan “Bahwa, Variabel Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada PT. Niagamas Gemilang Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara” **diterima dan terbukti kebenarannya.**
4. Dari kedua hasil uji korelasi parsial diatas terlihat nilai variabel budaya organisasi yang paling besar pengaruhnya dibandingkan variabel kepuasan kerja, sehingga variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Turnover Intentions Karyawan. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini “Bahwa, variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada PT. Niagamas Gemilang Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara” **di diterima dan terbukti kebenarannya.**

DAFTAR PUSTAKA

Harninda, dan Harnoto. (2009). Turnover Intentions : Definisi, Indikasi, Dampak Turnover Bagi Perusahaan Dan Perhitungan Turnover. C.V Andi Offset. Yogyakarta.

Hartono, Jogiyanto.(2002).Turnover Intentions. Edisi 2002. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.

Johartono dan Widuri, Retnaningtyas (2013) “Analisis Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya”.

Jurnal Tax & Accounting Review, 3(2): 1-13

Luthans, Fred, (2006). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Penerbit Andi.

Mandala Manurung (2014) Teori Ekonomi Makro: Suatu Pengantar, Lembaga Penerbit FE UI, 2008.

Sobirin. Achmad. (2007). Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya. Andi Jogyakarta.

Tika, Pabundu. (2008). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.

Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). Semarang: Universitas Diponegoro.