

## **ABSTRACT**

This study aimed to analyze the influence of organizational culture and job satisfaction on turnover of employees at PT. Behaestex Pekalongan. The importance of organizational culture and job satisfaction to reduce employee turnover has been widely discussed in some literature review. Although a lot of other factors that affect turnover, this study only discusses organizational culture and job satisfaction to reduce turnover. Data were obtained from 100 respondents using a questionnaire. Data analysis using SPSS and shows that employee turnover in the company can be minimized by taking into account organizational culture and employee satisfaction in the company. Organizational culture and job satisfaction have a negative influence and significant impact on employee turnover.

Keywords: organizational culture, job satisfaction, turnover

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan pada PT. Behaestex Pekalongan. Pentingnya budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk menurunkan turnover karyawan telah banyak didiskusikan di beberapa kajian pustaka. Meskipun banyak sekali faktor-faktor lain yang mempengaruhi turnover, penelitian ini hanya membahas tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk menurunkan tingkat turnover. Data diperoleh dari 100 responden dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dengan menggunakan SPSS dan menunjukkan bahwa turnover karyawan di perusahaan dapat diminimalisir dengan memperhatikan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan.

Kata Kunci : budaya organisasi, kepuasan kerja, turnover

## INTISARI

Penelitian ini membahas upaya meminimalisir turnover karyawan pada sebuah organisasi melalui budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi. Sedangkan turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Untuk kepuasan kerja sendiri merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi parakaryawan memandang pekerjaan mereka. Sehingga kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meminimalisir turnover, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja mempunyai keinginan lebih besar untuk tinggal dalam organisasi. Berdasarkan pada kajian teori yang mendalam dan kritis, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana meminimalisir turnover karyawan pada sebuah organisasi”. Sedangkan pertanyaan penelitian ini adalah (a) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap turnover karyawan (b) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan (c) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover karyawan. Obyek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Behaestex Pekalongan. Metode pengambilan sampel menggunakan proportional stratified random sampling yang artinya seluruh elemen populasi dipertimbangkan dan setiap elemen mempunyai peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Kuesioner kemudian dibagikan kepada 100 responden. Data kemudian di analisis dengan menggunakan SPSS 16 dan hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi turnover melalui kepuasan kerja. Bila kepuasan kerja semakin meningkat, maka turnover semakin menurun, artinya penurunan turnover dibangun oleh indikator-indikator kepuasan kerja yang mencakup : kesesuaian pekerjaan, perasaan atas pekerjaan, hasil kerja, kebijakan perusahaan dan kondisi kerja. Berikutnya, bila budaya organisasi meningkat maka kepuasan kerja semakin tinggi, artinya peningkatan kepuasan kerja dibangun oleh indikator-indikator budaya organisasi yang mencakup : inisiatif individu, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan dan pola komunikasi. Sedangkan bila budaya organisasi meningkat, maka turnover menurun, artinya penurunan turnover dibangun oleh indikator-indikator budaya organisasi yang mencakup : inisiatif individu, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan dan pola komunikasi.