

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI
DENGAN *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Oleh :

MOHAMMAD TAUFIQ

NPM : 511304787

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
SURABAYA
2020**

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Oleh :

MOHAMMAD TAUFIQ

NPM : 511304787

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
SURABAYA**

2020

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI
DENGAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Oleh :

MOHAMMAD TAUFIQ

NPM : 511304787

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
SURABAYA**

2020

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MOHAMMAD TAUFIQ

NPM : 511304787

Judul : HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN TURN-OVER INTENTION KARYAWAN

Surabaya, 03 Januari 2020

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing I

Drs. Djoko Budi Utomo, M.Si

Dosen Pembimbing II

Dr. Rr. Amanda Pasca Rini, M.Si., Psikolog

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Dipertahankan di Depan Dewan Pengaji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi

Pada Tanggal : 03 Januari 2020

Dewan Pengaji :

1. Dr. Andik Matulessy, M.Si., Psikolog
2. Dr. Rr. Amanda Pasca Rini, M.Si., Psikolog
3. Nindia Pratitis, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Mengesahkan,

Fakultas Psikologi
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dekan,



NPP : 20510.87.0122



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

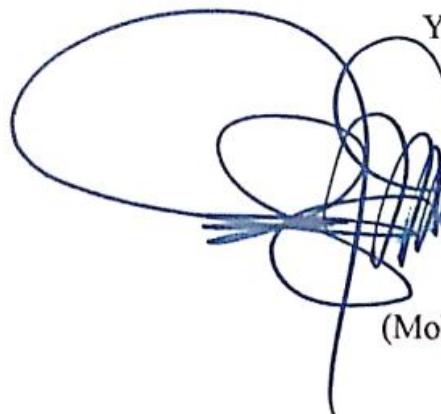
Nama : Mohammad Taufiq
NPM : 511304787
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya meyujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Nonekslusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul:

“Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Turnover Intention
Karyawan”

Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*), Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : 09 Januari 2020

Yang Menyatakan


(Mohammad Taufiq)

HALAMAN PERNYATAAN
TIDAK MELAKUKAN PENJIPLAKAN

Saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dari sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang Maha pengasih dan Maha penyayang. Atas limpahan rakhmat dan hidayah-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Turnover Intention Karyawan*" Skripsi ini tidak lepas dari berbagai pihak yang telah membantu. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyanto Nugroho,MM.,CMA.,CPAI. selaku rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
2. Bapak Dr. Suroso, MS. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Alm. Bapak Drs.Djoko Budi Utomo, Msi yang telah sabar membimbing penulis dan memberi motivasi pada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Dr. Rr. Amanda Pasca Rini S.Psi., M.Si Psikolog., selaku dosen pembimbing kedua. Yang juga telah memberikan dorongan, semangat dan apresiasi yang luar biasa terhadap karya sederhana ini.
5. Ibu Dr. IGAA. Novie Ekayati M.Si Psikolog., selaku dosen wali penulis yang telah memberikan pengarahan selama penulis menempuh studi.
6. Segenap Dosen Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan pengajaran ilmu-ilmu dan mendidik penulis selama menempuh studi..
7. Seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah berperan serta membantu penulis untuk mengurus segala macam administrasi kampus.
8. Kedua Orang tua, mertua, dan istri tercinta yang selalu mendoakan dan mendukung penulis dengan sangat sabar dan penuh kasih sayang.
9. Seluruh Staff HRD PT. SKD Surabaya yang telah memberikan kesempatan dalam melakukan penelitian. Khususnya, Ibu Retno dan ibu Valent selaku pimpinan divisi logistik yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan dukungan serta doa. Rekan – rekan kerja karyawan PT. SKD Surabaya yang bersedia memberikan waktunya dan bersedia menjadi subyek penelitian.

10. Teman-teman mahasiswa khususnya mahasiswa fakultas psikologi angkatan 2013 yang menjadi rekan, sahabat, senasib seperjuangan yang selalu memberikan support dan motivasi pada penulis. Serta semua pihak atau teman yang mungkin tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya masih dirasakan banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya pembaca pada umumnya

Surabaya, 03 Januari 2020

Penyusun

Relationship between Organizational Culture and Turnover Intention of Employee

Mohammad Taufiq¹
Rr. Amanda Pasca Rini², Djoko Budi Utomo³

Email : Insanmahad99@gmail.com

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

2020

ABSTRACT

This research is motivated by high unemployment in Indonesia, but accompanied by a lot of desire to change work or Turnover Intention. The impact of turnover intention is: 1) Costs for employee recruitment and training, training time, the accident rate of new employees is high, production decreases, production equipment that is not fully used, need to do overtime work. The role of organizational culture is very important in suppressing the occurrence of turnover intention, namely creating a conducive environment. The purpose of this study is to find out and obtain empirical data about the relationship between organizational culture and turnover intention. This research was conducted on 40 employees of PT. SKD Surabaya. The data collection method uses the Organizational Culture scale and the Turnover Intention scale compiled by researchers with the Likert scale model. Based on the results of the product moment parametric technique test assisted by the SPSS version 22.0 program, the correlation coefficient $r_{xy} = -0.673$ with a significant value (p) = 0.000 ($p > 0.001$), it is stated that there is a significant negative correlation between organizational culture variables and turnover variables intention on the employees. This shows that the higher the organizational culture, the lower the employee turnover, and vice versa.

Key words: *Organizational Culture, Turnover Intention*

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Turnover Intention* Karyawan

Mohammad Taufiq

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

2020

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat pengangguran di Indonesia, namun diiringi banyaknya keinginan untuk pindah kerja atau *Turnover Intention*. Dampak terjadinya *turnover intention* yaitu : biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan, waktu elatihan, tingkat kecelakaan karyawan baru tinggi, produksi menurun, peralatan produksi yang tidak digunakan sepenuhnya, perlu melakukan kerja lembur. Peran budaya organisasi sangatlah penting dalam menekan terjadinya *turnover intention* yaitu menciptakan lingkungan yang kondusif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan memperoleh data yang empiris mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada 40 subyek karyawan PT. SKD Surabaya. Metode pengambilan data menggunakan skala Budaya Organisasi dan skala *Turnover Intention* yang disusun peneliti dengan model skala Likert. Berdasarkan hasil uji teknik parametrik *product moment* dibantu dengan progam SPSS versi 22.0 diperoleh koefisien korelasi korelasi $r_{xy} = -0,693$ dengan nilai signifikan (p) = 0.000 ($p > 0,001$), maka dinyatakan bahwa ada korelasi negatif yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan, dan begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, *Turnover Intention*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA MUTIARA	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
CURRICULUM VITAE	ix
KATA PENGANTAR.....	x
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiv
BAB I.PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Rumusan Masalah	4
B. Tujuan	4
C. Manfaat Penelitian	4
1. Manfaat Teoritis	4
2. Manfaat Praktis.....	5
C. PENELITIAN TERDAHULU.....	5
BAB II. LANDASAN TEORI.....	9
A. <i>Turnover Intention</i>	9
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	9
2. Jenis-jenis <i>Turnover Intention</i>	10
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	10
4. Indikator <i>Turnover Intention</i>	13
B. Budaya Organisasi	14
1. Pengertian Budaya Organisasi	14
2. Fungsi Budaya Organisasi.....	15
3. Karakteristik Budaya Organisasi.....	16
4. Indikator Budaya Organisasi.....	16
C. Kerangka Berpikir	17
D. Hipotesis	19
BAB III . JENIS PENELITIAN	21
A. Populasi dan Sample	21

1. Populasi.....	21
2. Sampel	21
B. Desain Penelitian.....	21
C. Instrument Pengumpulan Data	22
1. <i>Turnover Intention</i>	22
a. Definisi Operasional	22
b. Pengembangan Aat Ukur.....	22
c. Uji Alat Ukur	23
1) Uji Validitas	23
2) Uji Reliabilitas	24
2. Budaya Organisasi	25
a. Definisi Operasional	25
b. Pengembangan Aat Ukur.....	25
c. Uji Alat Ukur	26
1) Uji Validitas	26
2) Uji Reliabilitas	27
D. Uji Prasyarat dan Analisi Data.....	28
1. Uji prasyarat.....	28
a. Uji Normalitas.....	28
b. Uji Linearitas Hubungan.....	29
2. Analisa Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Hasil Penelitian	31
B. Pembahasan	32
 BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	37
A. Kesimpulan.....	37
B. Saran.....	37
 DAFTAR PUSTAKA	39
LAMPIRAN	41

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Persentase Jumlah Karyawan Datang Terlambat dan Tidak Hadir	23
Tabel 2. Distribusi Aitem Skala <i>turnover intention</i>	23
Tabel 3. Hasil uji kesahihan aitem <i>Turnover Intention</i>	24
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha Skala <i>Tunrover Intention</i> .	25
Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Budaya Organisasi	26
Tabel 6. Hasil uji kesahihan aitem budaya organisasi.....	27
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha Skala budaya organisasi...	28
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	29
Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Curve Estimation-Linear.....	29
Tabel 10. Hasil Uji Korelasi <i>product moment</i>	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Form pengisian angket.....	41
Lampiran 2. Skala budaya rganisasi sebelum validasi	42
Lampiran 3. Skala <i>turnover intention</i> sebelum validasi.....	45
Lampiran 4. Skala budaya rganisasi setelah validasi	47
Lampiran 5. Skala <i>turnover intention</i> setelah validasi	49
Lampiran 6. Tabulasi <i>turnover intention</i> Sebelum Validasi	50
Lampiran 7. Tabulasi budaya organisasi sebelum validasi validasi.....	54
Lampiran 8. Tabulasi <i>turnover intention</i> setelah validasi	60
Lampiran 9. Tabulasi budaya organisasi setelah validasi	64
Lampiran 10. Output Validitas dan Reliabilitas Skala <i>budaya organisasi</i> Putaran 1	68
Lampiran 11. Output Validitas dan Reliabilitas Skala <i>budaya organisasi</i> Putaran 2	74
Lampiran 12. Output Validitas dan Reliabilitas Skala <i>budaya organisasi</i> Putaran 3	78
Lampiran 13. Output Validitas dan Reliabilitas Skala <i>turnover intention</i> Putaran 1	82
Lampiran 14. Output Validitas dan Reliabilitas Skala <i>turnover intention</i> Putaran 2.....	85
Lampiran 15. Output Uji Normalitas	89
Lampiran 16. Output Uji Linearitas	91
Lampiran 17. Output korelasi hubungan.....	98