

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan karyawan merupakan bagian penting karena merupakan aset yang harus dijaga. Menurut Cascio (1987) dalam Ridlo (2012) manusia merupakan sumber daya penting dalam sebuah industri atau organisasi. Menurut Jeffrey Pfeffer (1994) dalam Sutrisno (2009) sumber keunggulan daya saing dalam menghadapi berbagai tantangan ditentukan oleh sumber daya manusia. Karyawan sebagai bagian berpengaruh karena merupakan determinan dari kesuksesan dan kemajuan suatu perusahaan. Karyawan memiliki peran yang besar untuk membantu memperlancar dan memaksimalkan produktivitas. Karyawan memiliki peran penting dalam perusahaan seperti meningkatkan daya saing perusahaan, memberikan inovasi dan menjaga citra perusahaan. Untuk itu perusahaan sangat membutuhkan loyalitas dari karyawan. Menurut Hermawan Andy & Riana (2013) loyalitas adalah sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan dalam keadaan apapun. Dapat diartikan bahwa loyalitas adalah sikap mental kesetiaan karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Mempekerjakan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat menguntungkan bagi perusahaan. Saat ini loyalitas karyawan telah disalahgunakan oleh perusahaan dengan memanfaatkan karyawan semaksimal mungkin tanpa memperhatikan keluhan dari karyawan. Menurut Nitisemito (1991) akibat yang timbul dari menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan salah satunya yaitu tingkat *Turnover* meningkat.

Sebuah loyalitas akan muncul apabila karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Sutrisno (2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan berkaitan dengan situasi kerja, rekan kerja, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Istilah kepuasan merujuk pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan sikap positif terhadap kerjanya dan sebaliknya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya bagi karyawan, perusahaan dan masyarakat. Pada hakikatnya kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak karyawan dalam melihat dan menjalankan pekerjaannya. Mobley (1986) menyatakan kepuasan kerja memiliki kaitan erat terhadap *Turnover intention*.

Pengembangan karir tentu menjadi sesuatu yang diinginkan oleh karyawan, karena semakin tinggi sebuah jabatan, maka semakin sejahtera karyawan. perlunya perubahan dalam struktur organisasi membawa dampak pada pengembangan karir individu. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karir.

Yang artinya setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban untuk mengalami peningkatan-peningkatan dalam hal jabatan dan mendapatkan pengakuan di dalam pekerjaannya. jika perusahaan tidak memberikan pengembangan karir kepada karyawan maka sudah pasti akan menimbulkan *Turnover intention*.

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda. Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang telah berlangsung sistematis dari generasi ke generasi dan telah melewati berbagai proses untuk menciptakan cara hidup tertentu yang dapat menyesuaikan dengan lingkungannya (Wibowo, 2013). Adapun penerapan budaya di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Menurut Schein (2017) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sebuah filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan dalam bersikap, perasaan atau iklim fisik organisasi. Budaya organisasi menjadi sebuah instrumen keunggulan yang kompetitif dan utama, apabila mendukung strategi sebuah organisasi, serta mampu menjawab dan mengatasi tantangan lingkungan secara tepat dan cepat.

Adanya indikasi permasalahan pada perusahaan dapat diukur dari tingginya *Turnover* karyawan (Pramudika et al., 2017). *Turnover intention* dianggap sebagai keinginan individu secara sadar dan sengaja untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi (Tett & meyer, 1993). Serupa dengan Harninda (1999) *Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah tempat kerja namun belum sampai pada tahap untuk merealisasikan keinginan dari niat tersebut. *Turnover intention* memiliki dampak pada aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga akan berpengaruh pada *performance* dan hasil dalam bekerja Asmara (2018). Dengan adanya keinginan berpindah (*turnover intention*) pekerjaan membuat karyawan bekerja tidak maksimal dan menurunkan hasil kinerja.

Menurut Putri & Prasetyo (2017) Faktor kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*. Noe et al.,(2008) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah perasaan dari karyawan karena menganggap bahwa pekerjaannya telah memenuhi nilai-nilai kerja. Penelitian oleh Wasposito et al., (2013) kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Unitex di Bogor. Menurut Garba Ibrahim et al.,(2016) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka *turnover intention* akan berkurang secara moderat. Namun pada penelitian Dewi (2019) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh negatif tidak signifikan. Pada penelitian Setiyanto & Hidayati (2017) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hafiz *et al.*, (2016) pada penelitiannya menggunakan variabel pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Palupi (2018) adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Pada penelitian Kumbara (2018) pengembangan karir tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Rukmini & Hendriani (2017) variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hafiz *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain kedua faktor diatas budaya organisasi merupakan faktor yang sering dikaitkan dengan *turnover intention* karyawan. Pada penelitian Rachmah (2017) menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Widayati & Yunia (2017) Bosomtwe & Obeng (2018) menemukan dalam penelitiannya budaya organisasi dan niat berpindah (*turnover intention*) berpengaruh negatif signifikan. Namun dalam penelitian Jalees (2016) di Pakistan dengan objek karyawan universitas tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting and Information* ditemukan bahwa tingkat *turnover* dari seluruh perusahaan perbankan yaitu sebesar 16% (Prahadi, 2015). Dari *annual report* tahunan yang dikeluarkan oleh Bank Pembangunan daerah Papua pada tahun 2018 jumlah pegawai Bank Papua sebanyak 2.462, jumlahnya menurun sebanyak 103 orang atau sekitar 4% dibandingkan dengan tahun 2017. Pada tahun 2017 jumlah pegawai Bank Papua berjumlah 2.565 orang secara total mengalami penurunan sebanyak 136 orang atau 5,04% yang sebelumnya pada tahun 2016 jumlah pegawai Bank Papua berjumlah 2.701 orang. Sumber *website* (Bank Papua, 2018)

Dari fenomena tersebut ada kemungkinan bahwa masih ada karyawan yang berkerja pada PT Bank Pembangunan daerah Papua yang memiliki *turnover intention* tempat kerja. Untuk mengamati fenomena tersebut di Bank Papua kantor pusat Jayapura maka penulis melakukan pengamatan awal dengan melakukan wawancara yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan dan penyebabnya.

Hasil Wawancara penulis dengan lima orang karyawan Bank Papua pada bulan Februari 2020 memperoleh hasil bahwa, kelima karyawan Bank Papua kantor pusat Jayapura yang diwawancarai semuanya memiliki niat berpindah. Dari pertanyaan yang diajukan didapat jawaban bahwa niat berpindah ini muncul karena karyawan ingin mencari pekerjaan yang lebih

baik dan menarik, dan hal ini bisa saja muncul kembali sewaktu-waktu apabila karyawan merasa tidak cocok dengan pekerjaannya. Dari wawancara tersebut juga didapatkan jawaban dari tiga orang karyawan mengenai kepuasan kerja yang diterima karyawan tersebut secara finansial seperti insentif yang diterima dirasakan kecil dengan beban kerja yang didapat. Kemudian dari pendapat karyawan yang lainnya, kurangnya kepuasan kerja terhadap pekerjaan seperti jabatan yang diterima tidak sesuai dengan keahlian karyawan sehingga menimbulkan keinginan untuk mencari pekerjaan yang sesuai. Sedangkan untuk pengembangan karir salah satu karyawan mengatakan kebijakan pengembangan karir dirasakan seperti dalam hal mutasi yang dilakukan terkadang tidak sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, dan dari karyawan lainnya penulis menanyakan hal yang berkaitan dengan budaya organisasi. Budaya kerja yang dianut oleh bank papua yaitu “berpikir, bertindak secara bisnis” namun kenyataannya dari wawancara tersebut penulis mendapatkan bahwa budaya kerja yang ada tidak sejalan dan sering membuat karyawan memiliki niat untuk berpindah contohnya seperti, tekanan berlebihan yang diberikan atasan terhadap karyawan, kemudian jam kerja yang berlebihan sehingga karyawan merasa lelah dengan pekerjaannya serta *deadline* dari pekerjaan yang semakin menimbulkan tekanan sehingga menimbulkan niat berpindah.

Dari fenomena tersebut diatas penulis memiliki alasan yang kuat untuk memakai variabel kepuasan kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi sebagai variabel yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dalam penelitian. Masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah 1.) Seberapa besar pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Papua Kantor pusat Jayapura? 2.) Seberapa besar pengaruh Pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Papua Kantor pusat Jayapura? 3.) Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Papua Kantor pusat Jayapura.

Dari hasil wawancara, penulis bertujuan melakukan penelitian untuk menguji seberapa besar pengaruh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Bank Pembangunan daerah Papua kantor pusat Jayapura.

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan berkontribusi menambah konsep serta teori yang dapat mendukung pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia, tentang *Turnover intention* karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lainnya.

Secara praktis, bagi perusahaan hasil dari penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menekan faktor yang menyebabkan niat berpindah dari karyawan, serta membantu perusahaan dalam pengambilan kebijakan demi mendukung peningkatan kualitas dari perusahaan tersebut dan sebagai acuan dalam penilaian aktivitas karyawan dan perusahaan. Untuk akademik diharapkan penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja

Robbins & Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mengacu pada evaluasi karyawan terhadap aspek intrinsik dan ekstrinsik dari situasi pekerjaan (Olson *et al.*, 2014). Menurut Martoyo (2000) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dalam kata lain kepuasan kerja merupakan balasan dari pekerjaan yang dikerjakan. Kepuasan kerja biasanya mewakili seperangkat sikap atau evaluasi terhadap pekerjaan saat ini, yang berisi komponen kognitif dan afektif (Moorman, 1993). Adapun dimensi dan indikator dari kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins & Judge (2009), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikatornya : tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab.
2. Gaji/ Upah
merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikatornya: sistem gaji dan keadilan gaji.
3. Promosi

kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikatornya: peluang promosi.

4. Pengawasan

kemampuan *supervisor* untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana *supervisor* menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Indikatornya: gaya memimpin.

5. Rekan kerja (workers)

rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Indikatornya: dukungan antar rekan kerja.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya pribadi yang dilakukan karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Hani Handoko 2001). Menurut Sutrisno (2009) pengembangan karir adalah suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih meningkatkan karir. Dari kedua fungsi tersebut pengembangan karir merupakan suatu proses dari rencana karir yang diciptakan perusahaan sebagai bagian dari manajemen karir untuk meningkatkan jabatan karyawan ke arah yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2009), mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Priyono (2008) juga mengungkapkan bahwa pengembangan karir adalah upaya terencana dan terdiri dari kegiatan atau proses terstruktur yang menghasilkan upaya perencanaan bersama antara karyawan dan organisasi. Memahami pengembangan karir menurut Andre J. Fubrin yang dikutip oleh Mangkunegara (2011) bahwa, pengembangan karir dari sudut pandang organisasi adalah aktivitas personil yang membantu individu merencanakan karir masa depan mereka di dalam perusahaan, untuk membantu karyawan mencapai pengembangan diri yang maksimal.

Simamora (2004) menyatakan dimensi pengembangan karir yaitu perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*). Sebagai berikut:

1. Perencanaan karir merupakan suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah untuk mencapai tujuannya.
2. Manajemen karir proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dimasa yang akan datang.

Menurut Rivai (2006:290) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan Organisasi
2. Prestasi Kerja
3. Tingkat Pendidikan
4. Kaderisasi
5. Pelatihan
6. Pengalaman Kerja
7. Relasi kerja
8. Pengembangan Diri

Budaya Organisasi

Davood Mousavi (2013) menggambarkan budaya organisasi sebagai seperangkat keyakinan, norma, nilai-nilai yang memandu pemikiran dan tindakan karyawan dalam organisasi. Dalam mendefinisikan budaya organisasi, terbukti dari literatur bahwa sebagian besar definisi menggabungkan asumsi, nilai, norma, kepercayaan, cara berpikir dan bertindak bersama untuk menjelaskan dan mendiskusikan konsep budaya organisasi. Secara umum, budaya organisasi dianggap sebagai nilai-nilai bersama, kepercayaan, dan asumsi yang ada di antara karyawan dalam perusahaan yang membantu memandu dan mengkoordinasikan perilaku. Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai nilai-nilai bersama, kepercayaan dan asumsi yang ada di antara karyawan dalam perusahaan yang membantu membimbing dan mengkoordinasikan perilaku (Foon *et al.*, 2010). Nilai-nilai dan keyakinan yang muncul dari negosiasi dan praktik yang sedang berlangsung di antara anggota kelompok menjadi sumber referensi untuk apa yang dianggap dapat diterima atau tidak dapat diterima dalam suatu organisasi dalam hal perilaku benar dan salah (Silverthorne, 2004).

Nilai-nilai dan keyakinan yang mendasari budaya organisasi cenderung mencerminkan apa yang paling penting bagi pendiri atau pemimpin organisasi karena mereka bertanggung jawab atas visi dan tujuan organisasi dan memperkuat nilai inti dan keyakinan melalui perilaku mereka sendiri (Macintosh & Doherty, 2010). Budaya organisasi telah diidentifikasi sebagai aspek penting dari perilaku organisasi dan sebagai konsep yang berguna untuk memahami bagaimana fungsi organisasi (Liu *et al.*, 2010). Selain itu, budaya organisasi membantu menentukan seberapa cocok seseorang dalam suatu organisasi tertentu karena kecocokan mencakup perasaan nyaman dengan budaya tersebut. Selain itu, budaya organisasi dalam beberapa budaya nasional menemukan bahwa nilai-nilai individu dan praktik organisasi perlu diintegrasikan dalam variabel demografis, seperti usia dan jenis kelamin berdampak pada tingkat kesesuaian organisasi seseorang (Silverthorne, 2004). Adapun dimensi budaya organisasi menurut Davood Mousavi (2013), yaitu:

1. Kepercayaan
2. Norma
3. Nilai
4. Tindakan

Indikator budaya organisasi menurut pendapat Wirawan (2007), yaitu:

1. Karakteristik moral organisasi.
2. Kode etik organisasi.
3. Perilaku karyawan.
4. Pedoman organisasi.
5. Agresif dalam bekerja.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Turnover intention

Turnover intention dinyatakan sebagai kesadaran atau pemikiran karyawan tentang berhenti bekerja (Çelik dan Çir, 2013). Akgunduz (2018) menentukan bahwa *turnover intention* dikatakan sebagai niat karyawan yang sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi di tempat mereka bekerja. Ini dapat diukur dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan menemukan pekerjaan baru dengan sengaja (Avcı dan Kucukusta, 2009). Niat turnover dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan

perusahaan dan berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya (Waspodo, Handayani, & Paramita, 2013).

Turnover intention mengacu pada hasil evaluasi individu terhadap kontinuitas hubungan dengan organisasi yang belum terwujud dalam tindakan yang pasti untuk meninggalkan organisasi (Putera & Wibawa, 2015). Joe (2018) mendefinisikan niat berpindah "sebagai keinginan yang disengaja dan sadar untuk meninggalkan organisasi demi kebaikan di masa depan". Keinginan untuk bergerak sering diabaikan tetapi merupakan masalah penting bagi para praktisi bisnis.

Menurut Hom and Griffeth (1991) menyebutkan bahwa dimensi *turnover intention* adalah:

1. Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.
2. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi atau perusahaan lainnya.

Mobley (1986) menyebutkan bahwa Indikator untuk mengukur *turnover intention* terdiri atas:

1. Memikirkan niat untuk keluar.
2. Pencarian alternatif pekerjaan.

NALAR KONSEP

Kepuasan kerja dan *turnover intention*

Menurut Garba Ibrahim *et al.*, (2016) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka *turnover intention* akan berkurang secara moderat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Chen *et al.*, (2011) dan Cegarra-Leiva *et al.*, (2012) menegaskan hubungan antara kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah pula *turnover intention*, Sikap kepuasan kerja yang buruk muncul ketika pekerja mulai merasa bahwa keuntungan finansial, emosional dan intelektual yang tidak diinginkan terkait dengan pekerjaannya. Berdasarkan studi empiris diatas, penelitian ini merumuskan hipotesis untuk diuji yaitu:

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengembangan karir dan *turnover intention*

Chang *et al.*, (2007) mengemukakan bahwa pengembangan karir dan *turnover intention* memiliki pengaruh negatif, dikarenakan jika pengelola dapat memberikan program pengembangan karir untuk memenuhi kebutuhan karir karyawan pada tahapan karir yang berbeda, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat dan *turnover intention* karyawan dapat menurun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Weng *et al.*, (2010) dan Dawwaz dan Zahare (2014) pengembangan karir dengan *turnover intention* memiliki pengaruh negatif. bahwa dengan adanya pengembangan karir yang semakin baik, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Karir yang baik dan adanya peningkatan karir merupakan salah satu tujuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan.

Berdasarkan studi empiris diatas, penelitian ini merumuskan hipotesis untuk diuji yaitu:

H2 : Pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Budaya Organisasi dan *turnover intention*

Yeun & Han (2015) meneliti hubungan kausal antara budaya organisasi perawat dan *turnover intention* di Korea Selatan. Studi ini melaporkan bahwa budaya organisasi yang inovatif dan relasional ditemukan memiliki efek negatif tidak langsung pada niat pergantian perawat melalui faktor mediasi dari intimidasi di tempat kerja dan kelelahan kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja perawat ditemukan untuk membentuk perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi organisasi secara keseluruhan.

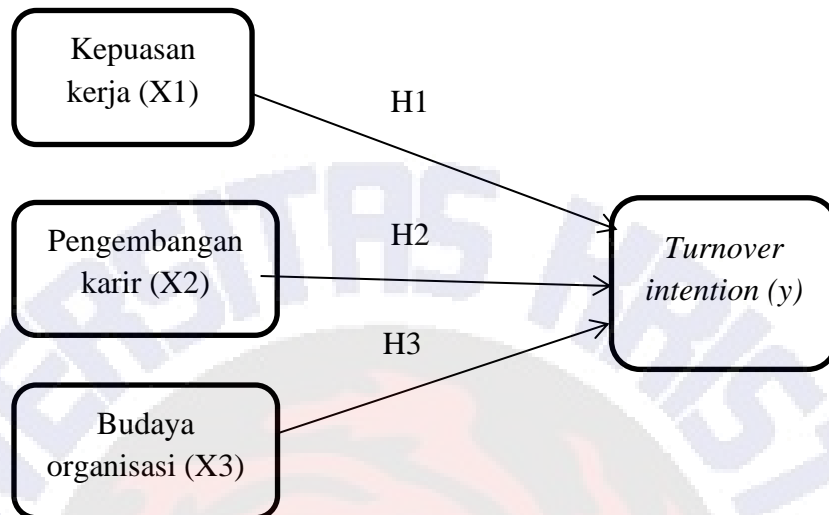
Selain itu, sebuah studi tentang budaya organisasi dan *turnover intention* di perusahaan teknologi informasi internasional di Sri Lanka oleh Haggalla (2017) menetapkan bahwa Budaya Organisasi berkorelasi negatif dengan *turnover intention* dan ini berarti bahwa karyawan yang menganggap budaya organisasi perusahaan mereka sebagai klan diharapkan untuk lebih puas yang pada gilirannya menghasilkan *turnover intention* kurang.

Al Duwaih & Shee (2015) dalam studi empiris tentang budaya organisasi dan pergantian karyawan di Arab Saudi menemukan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* karyawan bank, sementara kepuasan kerja dan komitmen

organisasi secara signifikan memediasi hubungan ini. Berdasarkan studi empiris diatas, penelitian ini merumuskan hipotesis untuk diuji yaitu:

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. serta memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati dan terukur. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. dengan menggunakan data dalam bentuk angka sebagai alat untuk menganalisis keterkaitan-keterkaitan yang diperoleh. Metode kuantitatif digunakan sebagai hasil dasar dari filosofis penelitian ini (yaitu positivisme).

Populasi

Menurut Ferdinand (2014), populasi merupakan gabungan keseluruhan dari seluruh elemen yang menjadi pusat objek dan subjek dari seorang peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan Bank Papua kantor pusat yang berjumlah 500 orang.

Sampel

Teknik *sampling* dalam penelitian ini yaitu *non-probability sampling*. Sugiyono (2017), mendefinisikan *non-probability sampling* sebagai teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu. *Purposive sampling* yaitu, teknik pengambilan sampel dengan menetapkan kriteria atau ciri-ciri khusus yang sesuai dengan penelitian. Dalam penelitian ini, kriteria sampel yang ditentukan oleh peneliti adalah karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Papua dengan masa kerja selama 3 sampai 5 tahun keatas, dengan jumlah yang memenuhi kriteria sampel sebanyak 130 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu penyebaran kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang diambil dari kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti dan berisikan indikator masing-masing variabel yang akan diteliti. Pertanyaan dalam penelitian disusun dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert menggunakan lima pilihan jawaban dalam setiap indikator, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif jawaban seperti tabel 1, di bawah ini:

Tabel 1. Skala Likert

No	Kategori	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Definisi Operasional

Tabel 2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang	1. Pekerjaan itu sendiri.	<ul style="list-style-type: none">• Tugas• Kesempatan belajar

	tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge 2009).	2. Gaji/upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja (Robbins & Judge 2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab • Sistem gaji • Keadilan gaji • Peluang promosi • Gaya memimpin • Dukungan rekan kerja (Robbins & Judge 2009)
Pengembangan Karir	Priyono (2008) pengembangan karir adalah upaya terencana dan terdiri dari kegiatan atau proses terstruktur dalam sebuah manajemen karir yang menghasilkan upaya perencanaan bersama antara karyawan dan organisasi.	1. perencanaan karir (<i>career planning</i>) 2. manajemen karir (<i>career management</i>). (Simamora, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> • Prestasi Kerja • Pengalaman Kerja • Relasi kerja • Kebijakan Organisasi • Kaderisasi • Pelatihan • Pengembangan Diri (Simamora, 2004)
Budaya organisasi	Ezigbo (2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan spesifik dari nilai-nilai dan norma-norma yang dimiliki oleh orang dan kelompok dalam suatu organisasi.	1. Nilai 2. Norma (Ezigbo, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Keyakinan • Gagasan • Pedoman organisasi • Perilaku • Karakteristik moral organisasi • Kode etik organisasi (Ezigbo, 2011)
Turnover intention	<i>Turnover intention</i> adalah keinginan	1. Individu berfikir untuk	

atau niat seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya (Waspodo, Handayani, & Paramita, 2013).

meninggalkan organisasi atau perusahaan.

2. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi atau perusahaan lainnya (Hom and Griffeth 1991).

- Memikirkan niat untuk keluar.
 - Pencarian alternatif pekerjaan. (Mobley 1986)
-

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan IBM *Statistical Product Service 25* sebagai teknik analisis pengumpulan data secara kuantitatif.

1. Uji Validitas

Alat menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila indikator pada kuesioner mampu menunjukkan hasil yang akan diukur menggunakan Kuesioner (Ghozali, 2009).

2. Uji Reliabilitas

Kuesioner dari suatu penelitian dapat dikatakan reliabel, jika kuesioner tersebut apabila dilakukan pengukuran ulang, dapat menunjukkan hasil yang sama. Menurut Ghozali (2009), uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

3. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2016), tujuan dilakukan uji normalitas yaitu untuk mengetahui distribusi data yang akan digunakan didalam penelitian. Data yang memiliki distribusi normal adalah data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian. Untuk melihat normalitas data dapat menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Jika antara variabel independen terdapat

korelasi yang tinggi, maka akan mengganggu hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. (Sujarweni 2016).

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya terjadi perbedaan varian dari residual (kesalahan pengganggu). Apabila hasil menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas maka dapat dikatakan penelitian memiliki model regresi yang baik (Sujarweni 2016).

6. Regresi Berganda

Regresi berganda bertujuan menguji pengaruh antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* (Sujarweni, 2016). Regresi berganda memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Model persamaan analisis berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y =$ *Turnover intention*

$a =$ Konstanta

$b =$ koefisien Regresi

$X_1 =$ Kepuasan kerja

$X_2 =$ Pengembangan karir

$X_3 =$ Budaya organisasi

$e =$ error

7. T-Test (Uji Statistik)

Menurut Ghozali (2009), Uji t-test digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen di dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1.) Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2.) Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

8. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2009), Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 atau 1. Jika nilai R² yang kecil dapat disimpulkan

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai R² mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dari pembagian kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 130 orang responden, setiap kuesioner diberikan dengan harapan agar responden dapat mengisi pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Seluruh 130 kuesioner yang disebarkan kembali dengan baik dan dapat dipergunakan untuk diolah menjadi data yang berguna bagi kelanjutan penelitian ini.

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan 130 responden yang dilakukan dengan menggunakan salah satu teknik *Non Probability Sampling* yaitu *Purposive Sampling* dengan kriteria karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Papua dengan masa kerja selama 3 sampai 5 tahun. Berdasarkan jenis kelamin responden penelitian yang digunakan dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Papua berjenis kelamin perempuan yaitu 53,1%, diperoleh sampel penelitian yang disajikan dalam tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	61	46,9%
2	Perempuan	69	53,1%
	Total	130	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan

Berdasarkan lama kerja responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden telah bekerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Papua selama 3 tahun yaitu sebanyak 28,5% dari seluruh responden penelitian, maka sampel penelitian yang disajikan dalam tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1	3 tahun	37	28,5%
2	4 tahun	34	26,2%
3	5 tahun	24	18,5%
4	Lebih dari 5 tahun	35	26,9%
	Total	130	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Uji Validitas

Dalam penelitian ini data dikatakan *valid* apabila nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel pada taraf nilai signifikan sebesar 5% (0,05). Berikut merupakan data yang telah diuji dan dikatakan *valid*.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
x1.1	0,881	<i>Valid</i>
x1.2	0,922	<i>Valid</i>
x1.3	0,903	<i>Valid</i>
x1.4	0,801	<i>Valid</i>
x1.5	0,885	<i>Valid</i>
x1.6	0,900	<i>Valid</i>
x1.7	0,892	<i>Valid</i>
x1.8	0,601	<i>Valid</i>
x1.9	0,712	<i>Valid</i>
x2.1	0,799	<i>Valid</i>
x2.2	0,734	<i>Valid</i>
x2.3	0,517	<i>Valid</i>
x2.4	0,739	<i>Valid</i>

x2.5	0,778	Valid
x2.6	0,604	Valid
x2.7	0,792	Valid
x2.8	0,753	Valid
x3.1	0,905	Valid
x3.2	0,867	Valid
x3.3	0,896	Valid
x3.4	0,880	Valid
x3.5	0,873	Valid
x3.6	0,690	Valid
x3.7	0,796	Valid
y1	0,851	Valid
y2	0,868	Valid
y3	0,926	Valid
y4	0,866	Valid
y5	0,880	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, akan dilakukan pengujian reliabilitas yang mana menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 25*, hasil dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Butir Pertanyaan	Keterangan
Kepuasan kerja	0,960	9	Reliabel
Pengembangan karir	0,912	8	Reliabel
Budaya organisasi	0,954	7	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,956	5	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas pada tabel 6, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada 0,70 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja, pengembangan karir dan *turnover intention* dinyatakan *reliable*.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator dan variabel penelitian. Setelah mendapat hasil data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden maka penulis dapat melakukan perhitungan terhadap tanggapan responden sebagai berikut:

$$RS = \frac{\text{Nilai terbesar} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kategori}} = \frac{5 - 1}{2} = 2$$

Keterangan:

RS = Rentang skala

Kategori :

Rendah : 1,00 – 3,00

Tinggi : 3,01 – 5,00

Hasil jawaban indikator variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-Rata	Kategori
Secara umum saya menyukai pekerjaan saya	Frekuensi	3	19	13	42	53	130	3,95	Tinggi
	Bobot	3	38	39	168	265	513		
Saya suka bekerja pada perusahaan/organisasi ini	Frekuensi	1	22	5	47	55	130	4,02	Tinggi
	Bobot	1	44	15	188	275	523		
Saya memiliki kesempatan mempelajari hal baru	Frekuensi	1	20	7	41	61	130	4,08	Tinggi
	Bobot	1	40	21	164	305	531		
Umumnya saya tidak menyukai jabatan saya sekarang	Frekuensi	1	15	19	57	38	130	3,89	Tinggi
	Bobot	1	30	57	228	190	506		
Gaji atau upah yang diterima saat ini sudah sesuai dengan harapan	Frekuensi	2	18	11	56	43	130	3,92	Tinggi
	Bobot	2	36	33	224	215	510		
Bonus gaji yang diterima sesuai dengan tingkat kerumitan pekerjaan	Frekuensi	2	17	9	68	34	130	3,88	Tinggi
	Bobot	2	34	27	272	170	505		
Memiliki kesempatan promosi karir yang lebih jelas	Frekuensi	2	17	10	55	46	130	3,97	Tinggi
	Bobot	2	34	30	220	230	516		
Pengawasan mutu kerja dari atasan yang baik	Frekuensi	4	8	34	67	17	130	3,65	Tinggi
	Bobot	4	16	102	268	85	475		

Memiliki rekan kerja yang menyenangkan	Frekuensi	0	18	22	70	20	130	3,71	Tinggi
	Bobot	0	36	66	280	100	482		
Rata-rata kepuasan kerja								3,90	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator kepuasan kerja menunjukkan angka rata-rata 3,90, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kepuasan kerja dalam kategori tinggi. Hasil ini berarti bahwa responden merasakan kepuasan dalam bekerja yang tinggi. Indikator kepuasan kerja yang tertinggi adalah memiliki kesempatan mempelajari hal baru sedangkan indikator kepuasan kerja yang terendah adalah pengawasan mutu kerja dari atasan yang baik.

Hasil jawaban indikator variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengembangan Karir

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-Rata	Kategori
Perusahaan selalu memberikan kesempatan karir bagi karyawan yang berprestasi.	Frekuensi	2	17	3	74	34	130	3,93	Tinggi
	Bobot	2	34	9	296	170	511		
Perusahaan memberikan kesempatan lebih dalam pengembangan karir bagi karyawan yang memiliki kesetiaan terhadap perusahaan.	Frekuensi	11	6	35	63	15	130	3,50	Tinggi
	Bobot	11	12	105	252	75	455		
Karyawan senior selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan junior dalam pengembangan karir.	Frekuensi	0	5	60	53	12	130	3,55	Tinggi
	Bobot	0	10	180	212	60	462		
Perusahaan tempat anda bekerja memberikan kesempatan yang sama untuk pengembangan karir	Frekuensi	0	20	19	64	27	130	3,75	Tinggi
	Bobot	0	40	57	256	135	488		
Karyawan memiliki peluang dan kesempatan pengembangan karir melalui rotasi jabatan.	Frekuensi	10	11	23	75	11	130	3,51	Tinggi
	Bobot	10	22	69	300	55	456		
Perusahaan melakukan kaderisasi untuk pengisian jabatan yang ada dalam perusahaan.	Frekuensi	2	13	33	62	20	130	3,65	Tinggi
	Bobot	2	26	99	248	100	475		
Perusahaan memberikan atau mengadakan	Frekuensi	3	6	34	75	12	130	3,67	Tinggi
	Bobot	3	12	102	300	60	477		

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-Rata	Kategori
seminar/lokakarya/workshop untuk karyawan dalam rangka pengembangan karir karyawan.									
Karyawan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dengan training yang tepat.	Frekuensi	3	6	34	62	25	130	3,77	Tinggi
	Bobot	3	12	102	248	125	490		
Rata-rata pengembangan karir								3,67	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator pengembangan karir menunjukkan angka rata-rata 3,67, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan pengembangan karir dalam kategori tinggi. Hasil ini berarti bahwa responden merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan. Indikator pengembangan karir yang tertinggi adalah perusahaan selalu memberikan kesempatan karir bagi karyawan yang berprestasi sedangkan indikator pengembangan karir yang terendah adalah perusahaan memberikan kesempatan lebih dalam pengembangan karir bagi karyawan yang memiliki kesetiaan terhadap perusahaan.

Hasil jawaban indikator variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-Rata	Kategori
Individu memiliki otoritas, inisiatif dan kemampuan untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri.	Frekuensi	6	20	14	78	12	130	3,54	Tinggi
	Bobot	6	40	42	312	60	460		
Nilai ditempatkan pada bekerja secara bersama-sama menuju tujuan bersama yang membuat semua karyawan merasa saling bertanggung jawab.	Frekuensi	14	9	16	66	25	130	3,61	Tinggi
	Bobot	14	18	48	264	125	469		
Niat strategis yang jelas menyampaikan tujuan organisasi dan memperjelas bagaimana setiap orang dapat berkontribusi dan membuat tanda mereka di organisasi.	Frekuensi	10	11	9	82	18	130	3,67	Tinggi
	Bobot	10	22	27	328	90	477		
Satu set tujuan dan	Frekuensi	3	25	19	59	24	130	3,58	Tinggi

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-Rata	Kategori
sasaran yang jelas dapat dihubungkan dengan misi, visi dan strategi dan memberikan setiap orang dengan arah yang jelas dalam pekerjaan mereka	Bobot	3	50	57	236	120	466		
Organisasi memiliki pandangan bersama tentang keadaan masa depan yang diinginkan.	Frekuensi	1	22	17	77	13	130	3,61	Tinggi
	Bobot	1	44	51	308	65	469		
Organisasi ini mampu menciptakan cara adaptif untuk memenuhi perubahan kebutuhan.	Frekuensi	2	29	23	67	9	130	3,40	Tinggi
	Bobot	2	58	69	268	45	442		
Berbagai fungsi dan unit organisasi dapat bekerja bersama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.	Frekuensi	0	29	24	68	9	130	3,44	Tinggi
	Bobot	0	58	72	272	45	447		
Rata-rata budaya organisasi								3,55	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator budaya organisasi menunjukkan angka rata-rata 3,55, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan budaya organisasi dalam kategori tinggi. Hasil ini berarti bahwa responden menyatakan bahwa budaya organisasi dalam perusahaan sudah memiliki akar yang kuat dan merupakan norma yang diikuti oleh semua karyawan. Indikator budaya organisasi yang tertinggi adalah niat strategis yang jelas menyampaikan tujuan organisasi dan memperjelas bagaimana setiap orang dapat berkontribusi dan membuat tanda mereka di organisasi sedangkan indikator budaya organisasi yang terendah adalah organisasi ini mampu menciptakan cara adaptif untuk memenuhi perubahan kebutuhan.

Hasil jawaban indikator variabel *turnover intention* adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Turnover Intention*

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-Rata	Kategori
Saya mulai memikirkan tentang masa depan saya, dan mulai berfikir	Frekuensi	13	75	24	8	10	130	2,44	Rendah
	Bobot	13	150	72	32	50	317		

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-Rata	Kategori
untuk mencari pekerjaan lain.									
Saya lebih suka pekerjaan lain yang lebih ideal dari pada yang saya kerjakan sekarang ini.	Frekuensi	16	75	21	8	10	130	2,39	Rendah
	Bobot	16	150	63	32	50	311		
Pekerjaan sekarang tidak sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang saya miliki.	Frekuensi	17	90	5	10	8	130	2,25	Rendah
	Bobot	17	180	15	40	40	292		
Berpikir bahwa meninggalkan pekerjaan saya ini adalah keputusan yang tepat.	Frekuensi	17	84	11	9	9	130	2,30	Rendah
	Bobot	17	168	33	36	45	299		
Keinginan untuk pindah timbul karena tersedianya kesempatan di perusahaan lain.	Frekuensi	23	77	12	9	9	130	2,26	Rendah
	Bobot	23	154	36	36	45	294		
Rata-rata <i>turnover intention</i>								2,33	Rendah

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator *turnover intention* menunjukkan angka rata-rata 2,33, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan *turnover intention* dalam kategori rendah. Hasil ini berarti bahwa responden memiliki keinginan untuk berpindah namun masih dalam batas yang rendah. Indikator *turnover intention* yang tertinggi adalah mulai memikirkan tentang masa depan karyawan, dan mulai berpikir untuk mencari pekerjaan lain. sedangkan indikator *turnover intention* yang terendah adalah pekerjaan sekarang tidak sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dimiliki.

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji statistik yaitu dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Dalam *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, data akan terdistribusi normal jika memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05.

Tabel 11. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,95008350
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,067
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,777
Asymp. Sig. (2-tailed)		,583

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa uji normalitas terhadap ketiga variabel dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Hasil analisis data di atas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,583 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi dan *turnover intention* terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berikut merupakan hasil dari uji multikolinearitas terhadap model dalam penelitian ini;

Tabel 12. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	32,877	,913		35,992	,000	
	Kepuasan kerja	-,183	,034	-,312	-5,297	,000	,392 2,553
	Pengembangan karir	-,337	,054	-,414	-6,240	,000	,308 3,243
	Budaya organisasi	-,199	,048	-,267	-4,117	,000	,322 3,103

a. Dependent Variable: Turnover intention

Berdasarkan hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* senilai 0,392, 0,308 dan 0,322 dan nilai *VIF* yang ditemukan adalah 2,553, 3,243 dan 3,103. Dimana jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel kepuasan kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas terhadap model penelitian ini;

Tabel 13. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,766	,565		3,128	,002
	Kepuasan kerja	-,039	,021	-,259	-1,848	,067
	Pengembangan karir	,033	,033	,155	,981	,328
	Budaya organisasi	,007	,030	,035	,227	,821

a. Dependent Variable: Abs

Berdasarkan hasil uji di atas nilai heteroskedastisitas dapat dilihat pada kolom *sig.* diketahui nilai signifikan dari variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,067, variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,328 dan variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,821. Dimana nilai signifikan dari variabel kepuasan kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada ketiga variabel.

5. Uji Hipotesis

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	32,877	,913		35,992	,000		
	Kepuasan kerja	-,183	,034	-,312	-5,297	,000	,392	2,553
	Pengembangan karir	-,337	,054	-,414	-6,240	,000	,308	3,243
	Budaya organisasi	-,199	,048	-,267	-4,117	,000	,322	3,103

a. Dependent Variable: Turnover intention

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat diperoleh persamaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 32,877 - 0,183X_1 - 0,337X_2 - 0,199X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 32,877 artinya apabila nilai variabel independen (X) tidak ada atau nilainya 0, maka variabel dependen (Y) nilainya sebesar 32,877
2. Koefisien $X_1(\beta_1) = -0,183$ artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki hubungan negatif terhadap variabel *turnover intention* (Y). Dimana jika kepuasan kerja ditingkatkan maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,183 atau (18,3%).

3. Koefisien $X_2(\beta_2) = -0,337$ artinya bahwa variabel pengembangan karir (X_2) memiliki hubungan negatif terhadap variabel *turnover intention* (Y). Dimana jika pengembangan karir ditingkatkan maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,337 atau (-33,7%).
4. Koefisien $X_3(\beta_3) = -0,199$ artinya bahwa variabel budaya organisasi (X_3) memiliki hubungan negatif terhadap variabel *turnover intention* (Y). Dimana jika budaya organisasi semakin ditingkatkan maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,199 atau (19,9%).
5. *Standard Error* (e) yang menunjukkan tingkat kesalahan pengganggu.

Tabel 15. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	32,877	,913			35,992	,000		
	Kepuasan kerja	-,183	,034	-,312		-5,297	,000	,392	2,553
	Pengembangan karir	-,337	,054	-,414		-6,240	,000	,308	3,243
	Budaya organisasi	-,199	,048	-,267		-4,117	,000	,322	3,103

a. Dependent Variable: Turnover intention

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di atas bahwa nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel 15, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -5,297 dengan nilai *Sig* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil daripada nilai $-t_{tabel}$ yaitu sebesar -1,656, dimana nilai *sig* juga lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial atau signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura.

b. Pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel 15, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -6,240 dengan nilai *Sig* sebesar 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil daripada nilai $-t_{tabel}$ yaitu sebesar -1,656, dimana nilai *sig* lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh secara parsial atau

signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura.

c. Pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel 15, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -4,117 dengan nilai *Sig* sebesar 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil daripada nilai $-t_{tabel}$ yaitu sebesar -1,656, dimana nilai *sig* lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial atau signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura.

Tabel 16. Model Summary Kepuasan kerja, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,829	,825	1,97316

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Pengembangan karir

b. Dependent Variable: Turnover intention

Menurut hasil analisis di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi (*R*) yaitu sebesar 0,825. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinan (*R Square*) 0,825 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 82,5% sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*

Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura, dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima. Hasil analisis dengan menggunakan alat analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura. Dari tabel *Coefficients* pada kolom *sig*, variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,00 lebih kecil dari 0,05, dengan nilai t_{hitung} $-5,297 < -t_{tabel}$ (-1,986). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Chen *et al.*, (2011) dan Cegarra-Leiva *et al.*, (2012) bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah pula *turnover intention*nya. Sikap kepuasan kerja

yang buruk muncul ketika pekerja mulai merasa bahwa keuntungan finansial, emosional dan intelektual yang tidak diinginkan terkait dengan pekerjaannya yang dapat mendorongnya untuk mengadopsi perilaku penarikan seperti absensi dan kinerja di bawah standar. Ketika seorang karyawan merasa puas bekerja dalam perusahaan yang dapat terjadi ketika kebutuhannya terpenuhi, maka keinginan karyawan tersebut untuk berpindah kerja akan menurun.

Pengaruh Pengembangan karir terhadap *Turnover intention*

Pengembangan karir memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hal ini dapat dibuktikan melalui tabel *Coefficients* pada kolom *sig*, variabel pengembangan karir memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan nilai $t_{hitung} -6,240 < -t_{tabel} (-1,986)$. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Weng *et al.*, (2010) dan Dawwaz dan Zahare (2014) bahwa dengan adanya pengembangan karir yang semakin baik maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Karir yang baik dan adanya peningkatan karir merupakan salah satu tujuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan. Dengan adanya suatu kriteria yang jelas dalam peningkatan karir seperti pencapaian promosi jabatan, keadilan dalam pengembangan karir dan kesempatan yang sama antar karyawan untuk dapat meniti karir dengan semakin baik maka keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan akan menjadi menurun.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap *Turnover intention*

Budaya organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura, dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima. Hasil analisis dengan menggunakan alat analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura. Dari tabel *Coefficients* pada kolom *sig*, variabel budaya organisasi menunjukkan nilai 0,00 lebih kecil dari 0,05, dengan nilai $t_{hitung} -4,117 < -t_{tabel} (-1,986)$. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yeun & Han (2015) dan Haggalla (2017) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, karena semakin tinggi tingkat budaya organisasi maka semakin menurun *turnover intention*nya. Budaya berkaitan dengan nilai, norma, kemauan untuk mematuhi peraturan dan cara hidup yang dianut di dalam perusahaan. Ketika seluruh anggota organisasi menganut nilai yang sama, maka hal ini akan menciptakan keterikatan yang kuat antara anggota organisasi dengan organisasi tempatnya bekerja saat ini sehingga keinginan untuk keluar dari karyawan menjadi menurun

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Papua kantor pusat Jayapura. indikator kepuasan kerja menunjukkan angka rata-rata 3,90, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan kepuasan kerja dalam kategori tinggi. Hasil ini berarti bahwa karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja yang tinggi. Indikator kepuasan kerja yang tertinggi adalah memiliki kesempatan mempelajari hal baru.
2. Pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Papua kantor pusat Jayapura. indikator pengembangan karir menunjukkan angka rata-rata 3,67, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan pengembangan karir dalam kategori tinggi. Hasil ini berarti bahwa karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan. Indikator pengembangan karir yang tertinggi adalah perusahaan selalu memberikan kesempatan karir bagi karyawan yang berprestasi.
3. Budaya organisasi karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention intention* karyawan PT Bank Papua kantor pusat Jayapura. Hasil ini berarti bahwa untuk indikator budaya organisasi menunjukkan angka rata-rata 3,55, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan budaya organisasi dalam kategori tinggi. Hasil ini berarti bahwa responden menyatakan bahwa budaya organisasi dalam perusahaan sudah memiliki akar yang kuat dan merupakan norma yang diikuti oleh semua karyawan. Indikator budaya organisasi yang tertinggi adalah niat strategis yang jelas menyampaikan tujuan organisasi dan memperjelas bagaimana setiap orang dapat berkontribusi dan membuat tanda mereka di organisasi

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai upaya mencegah dan meminimalkan *Turnover Intention* karyawan PT Bank Papua kantor pusat Jayapura, dorongan motivasi yang diberikan dari atasan kepada karyawan hendaknya lebih ditingkatkan. Karena karyawan dengan motivasi yang tinggi dalam bekerja akan dapat mengurangi terjadinya *turnover intention*. Pemberian gaji dan

imbalan yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan serta membenahi fasilitas-fasilitas perusahaan agar karyawan menjadi nyaman dalam bekerja di perusahaan.

2. Untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan PT Bank Papua kantor pusat Jayapura, atasan sebaiknya memperbarui cara-cara menangani bawahannya. Selain itu pemberian *reward* kepada bawahan atas pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik serta memberikan arahan perbaikan dengan baik dan terarah kepada karyawan ketika kurang memuaskan dalam bekerja.
3. Untuk menciptakan Pengembangan karir yang baik, PT Bank Papua kantor pusat Jayapura harus memperhatikan kesesuaian antara minat dengan pekerjaan, serta memberikan kejelasan dalam rencana karir karyawan dalam jangka pendek dan jangka panjang, promosi karyawan harus dilakukan secara objektif dan memberikan kesempatan yang sama untuk seluruh karyawan untuk dapat mengembangkan karir.
4. Melibatkan seluruh karyawan dalam menyusun strategi dan pengambilan keputusan perusahaan adalah cara yang dapat dilakukan oleh PT Bank Papua kantor pusat Jayapura guna untuk meningkatkan budaya organisasi. Diharapkan pimpinan perusahaan dapat menjalin komunikasi yang baik kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan, serta dapat bekerja sama dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Duwaihi, A & Shee, H. (2015). Organisational Culture and Employee Turnover in Saudi Arabian Banks. *International Journal of Management*, 4(4), 1- 9
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41–49. doi:10.1016/j.ijhm.2017.09.010.
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>.
- Avcı, N., and Küçükusta, D., 2009. The analysis of the relationship among organizational learning, organizational commitment and tends to leave in hotels. *Anatolia: J.Tourism Res.* 20 (1), 33–44.
- Bosomtwe, T. E., & Obeng, B. (2018). The Link between Organizational Culture and Turnover Intention among Employees in Ghana. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20951–20958. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/566>
- Cegarra-Leiva, D., Sanchez-Vidal, M.E. and Cegarra-Navarro, J.G. (2012), “Work life balance & the retention of managers in Spanish SMEs”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23 No. 1, pp. 91-108
- CHANG, P. L., CHOU, Y. C., & CHENG, F. C. (2007). Career needs, career development programmes, organizational commitment and turnover intention of nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 15(8), 801-810
- Chen, G., Ployhart, R.E., Thomas, H.C., Anderson, N. and Bliese, P.D. (2011), “The power of momentum: a new model of dynamic relationships between job satisfaction change & turnover intentions”, *Academy of Management Journal*, Vol. 54 No. 1, pp. 159-181
- Davood mousavi, S.M. (2013). The correlation between organisational culture and job satisfaction of employees in biotechnology production companies. *European Journal of Experimental Biology*, 3(5), 389-399.
- Dawwas, M I.F. and Zahare, I. (2014). Testing the Relationship between Turnover Intention and Human Resource Practices in a non- Western context of the Palestine. *Journal of Advanced Social Research* 4(6), 10-22

Dewi, N. K. C. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20147>

Emron, Edison. Yohny, Anwar dan Imas, Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke-1.Bandung: Alfabeta Edy, sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Ezigbo, C. A. (2011). *Advanced Management: Theory and Applications*. Enugu, Immaculate Publication Ltd. Gibson, and Van der Vaart, 2008

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Foon, Y. S., Leong, L. C., & Osman, S. (2010). An exploratory on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5, 57-64.

Garba Ibrahim, M., Hilman, H., & Kaliappen, N. (2016). Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention: An Empirical Investigation on Nigerian Banking Industry. *International Journal of Organizational & Business Excellence*, 1, 1–8. http://repo.uum.edu.my/21364/1/IJOBE_1_2_2016_1_8.pdf

Ghozali, I. (2009). *Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Griffeth, R.W., Steel, R.P., Allen, D.G. and Bryan, N. (2005), "The Development of a Multidimensional Measure of Job Market Cognitions: The Employment Opportunity Index (Eoi)", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, pp. 335-349

Hafiz, J., Parizade, B., & Hanafi, A. (2016). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH (TURNOVER INTENTION) (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BFI Finance .Tbk Cabang Palembang) Jauhari Hafiz 1 , Badia Parizade 2 , & Agustina Hanafi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Terapan*, 13(2), 103–112. <http://ejournal2.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/view/4024>

Haggalla, K. H. Y. U. (2017). Study on Organizational Culture and Turnover Intention in International Information Technology Firms In Sri Lanka. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology* 4(2)

Hani Handoko, T. (2001). *manajemen personalia & sumber daya manusia (EDISI KEDU)*. BPFE-YOGYAKARTA.

Harninda. (1999). *turnover intentions : definisi, indikasi, dampak turnover bagi perusahaan dan perhitungan turnover*. <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/08/turnover-intentions-definisi-indikasi.html>.

- Hermawan Andy, I. K., & Riana, I. G. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(12), 624–643.
- Hom, P.W., Mitchell, T.R., Lee, T.W. and Griffeth, R.W. (2012), “Reviewing employee turnover: focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion”, *Psychological Bulletin*, Vol. 138 No. 5, pp. 831-858.
- Hom, P.W. and Griffeth, R.W. (1991), "Structural Equations Modeling Test of a Turnover Theory: Cross-Sectional and Longitudinal Analyses", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, pp. 350
- Jalees, T. (2016). *Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction , Organizational Commitment and Turnover Intention : A Study on a Pakistani Private University*. XI(1).
- Joe, S.-W., Hung, W.-T., Chiu, C.-K., Lin, C.-P., & Hsu, Y.-C. (2018). To quit or not to quit. Understanding Turnover Intention From The Perspective Of Ethical Climate. *Personnel Review*.doi:10.1108 pr-04-2017-0124
- Kumbara, V. B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal EKOBISEK*, 7(1), 43–50.
- Liu,B.C.,Liu,J.X.,&Hu,J.(2010). Person-organization fit, Job satisfaction and turnover intention: A empirical study in the Chinese Public Sector. *Social behavior and Personality*, 38(5), 615-626.
- MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*, 13, 106-117
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Martoyo, S. (2000). *manajemen sumber daya manusia* (edisi 4). BPFE-YOGYAKARTA.
- Mobley, W. H. (1986). *employee turnover: causes, consequence, and control* (N. Iman (ed.); edisi pert). PT.Gramedia.
- Moorman, R.H. (1993), "The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on the Relationship between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior", *Human Relations*, Vol. 46, pp. 759-776
- Nitisemito, A. S. (1991). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2008). *Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage, 6th ed.* (6 ed). McGraw-Hill.

Olson, B., Bao, Y. and Parayitam, S. (2014), "Political behavior, trustworthiness, job satisfaction, and commitment", *Chinese Management Studies*, Vol. 8, pp. 354-374.

Papua, B. (2018). *annual report bank papua 2018*.
http://media.bankpapua.com/LAP_AR_2018_FIX_ARA.pdf

Prahadi, Y. Y. (2015). *turnover talent tinggi, ini dia pemicunya*.
<http://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-tinggi-ini-dia-pemicunya>

Pramudika, C. A. R., Yulianeu, Fathoni, A., & Rakanit, A. M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Journal of Management*.

Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Surabaya: Zifatama Publisher.

Putra, I.G.A.G.E.M., Wibawa, I.M.A. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4(4), 1100-1118.

Putri, S. T., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Hotel Delonix Karawang). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Telkom*, XIV(3), 39–47.

Queen Bungsu Firza Palupi. (2018). *Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap turnover intention dengan variabel intervening kepuasan kerja pada pt bank mandiri (persero) tbk area solo*.

Rachmah, N. A. (2017). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL MUTIARA MERDEKA PEKANBARU*. 4(1), 60–71.

Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over (Literature Review) in Bahasa for Healthcare*. February 2016, 6.

Rivai, Veithzal dan Ella Jaurani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers

Rivai, Veithzal. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Robbins, S. p, & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior* (13th editio). Pearson Education.

Rukmini, E., & Hendriani, S. (2017). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan*. IX(1), 645–661.

Schein, E. H. (2017). *organizational culture and leadership* (5th editio). Jhon Wiley & Sons.

Setiawan, N. (2007). Penentuan ukuran sampel memakai rumus slovin dan tabelkrejcie-morgan: telaah konsep dan aplikasinya. Makalah disampaikan pada Diskusi Ilmiah Jurusan Sosial Ekonomi Fakultas Peternakan Unpad, Bandung.

Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 5(1), 105. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.439>

Simamora, H. (2004). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Ed. 3, Cet). Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2004.

Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *The Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592-599.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sujarweni, V. Wiratna. 2016. *Pengantar Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Sutrisno, E. (2009). *manajemen sumber daya manusia* (EDISI PERT). KENCANA PRENADA MEDIA GRUP.

TETT, R. P., & MEYER, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>

Umar, Hasan. 2008, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Ketujuh, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

400.

Weng, Q., & Xi, Y. (2010). Career Growth And Turnover Intention: Moderating Effect Of Vocational Commitment And Perceived Opportunity. *Nankai Business Review*, 13, 119–131.

Wibowo. (2013). *budaya orgnisasi: sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang* (edisi 1 ce). RajaGrafindo Persada.

Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

Yeun, Y. R., & Han, J. W. (2015). Effect of Organizational Culture on Nurses' Turnover Intention: The Mediating Effect of Workplace Bullying and Work Burnout. *Advanced Science and Technology Letters*, 120, 125-128.