

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BUDAYA
PERUSAHAAN DAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI
TURNOVER PADA KARYAWAN**

Skripsi

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai Derajat S-1, Sarjana Psikologi**



Disusun Oleh :

ANNI RAUDLATUL JANNAH

F.100 020 057

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2007

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BUDAYA PERUSAHAAN
DAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI TURNOVER
PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh

Derajat Sarjana S1 Psikologi

Diajukan oleh

ANNI RAUDLATUL JANNAH

F. 100 020 057

Kepada

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2007

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BUDAYA PERUSAHAAN
DAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI TURNOVER
PADA KARYAWAN**

Yang Diajukan Oleh:

ANNI RAUDLATUL JANNAH
F. 100020057

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji:

Telah disetujui oleh
Pembimbing Utama

Drs. Haryanto F. R, MA

Tanggal, 20 Februari 2007

Pembimbing Pembantu

Yudhi Satria, SE, S. Psi, M. Si

Tanggal, 14 Februari 2007

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BUDAYA PERUSAHAAN
DAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI TURNOVER
PADA KARYAWAN**

Yang diajukan oleh:

ANNI RAUDLATUL JANNAH

F. 100 020 057

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal: 24 Februari 2007
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Penguji Utama

Drs. Haryanto F. R, MA

.....

Penguji Pendamping I

Yudhi Satria, SE, S. Psi, M. Si

.....

Penguji Tamu

Drs. Moh. Amir, M. Si

.....

Surakarta,
Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi

Susatyo Yuwono, S. Psi, M. Si

MOTTO

Waktu tidak bisa berkembang dalam suasana nyaman dan serba mudah,
Hanya dengan mengalami cobaan dan deritalah jiwa manusia akan
bertambah kuat, pandangan hidup akan bertambah jernih,
ambisi akan timbul, dan sukses akan diraih

(Helen Keller)

Bekerjalah selagi ada kemauan,
karena waktu tidak akan menunggu
sampai kapan kemauan itu muncul,
dan jangan sekali-kali kamu menyia-nyiakan waktu
jika kamu ingin meraih SUKSES

(Penulis)

Bisa karena belajar dan pengalaman

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Karya tulis ini penulis persembahkan kepada:

Bapak, Ibu serta Kakak yang selalu memberikan Semangat,
doa dan cintanya yang tidak akan pernah berhenti sampai kapanpun

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum wr. wb.

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahNya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Tersusunnya skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Susatyo Yuwono, S. Psi, M. Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberi ijin dan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi.
2. Bapak Drs. Haryanto FR, MA, selaku dosen pembimbing utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Bapak Yudhi Satria, SE, S. Psi, M.Si, selaku dosen pembimbing pembantu dengan penuh kesabaran berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
4. Ibu Purwati, S. Psi, M. Si, selaku pembimbing akademik yang dengan penuh perhatian memberikan dorongan dan arahan selama penulis menempuh studi di Fakultas Psikologi.

5. Bapak Chandra selaku manajer SDM PT. Aksara Solopos beserta stafnya yang telah mengizinkan dan membantu dalam pelaksanaan penelitian.
6. Ibu dan bapak tercinta, terima kasih atas pengorbanan dan kasih sayangnya. Mas Iin Agus Setiyanto, Mbak Anis, dan Zildjan atas dukungan dan perhatiannya.
7. Teman-teman penulis di BKPP: Lina, Lilya, Inung, Ririn, Kartini, Uci, Nur C dan Sigit, serta adik-adik di BKPP terima kasih atas waktu dan kebersamaan kalian.
8. Mas Dhanar, terima kasih atas dukungan, perhatian dan motivasi yang di berikan selama ini. Ana, Indri, Nurul, dan Antiq, dan teman-teman penulis di Ranggon Madani: Mbak Lina, Mbak yanti, Izul, Desi, Tya, Rina, Ulin, Ria, Diah, Pipit, dan Yura., terima kasih atas semuanya.
9. Teman-teman penulis angkatan 2002 khususnya kelas B, semoga kalian menjadi orang-orang yang sukses.

Penulis hanya dapat membalas dengan doa, semoga Allah SWT akan memberikan pahala untuk semua ketulusan dan keiklasan yang sudah diberikan kepada penulis. Semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkan. Amin.

Surakarta, Februari 2007

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAKSI.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	8
C. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Intensi Turnover.....	9
1. Pengertian Intensi.....	9

2. Pengertian <i>Turnover</i>	10
3. Pengertian Intensi <i>Turnover</i>	10
4. Akibat <i>Turnover</i> bagi Perusahaan.....	11
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i>	13
6. Aspek-aspek Pengukuran Intensi <i>Turnover</i>	15
B. Persepsi terhadap Budaya Perusahaan.....	17
1. Pengertian Persepsi.....	17
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	17
3. Jenis-jenis Persepsi.....	18
4. Pengertian Budaya Perusahaan.....	19
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Perusahaan.....	21
6. Fungsi dan Manfaat Budaya Perusahaan.....	22
7. Perubahan Budaya Perusahaan.....	24
8. Pengertian Persepsi terhadap Budaya Perusahaan.....	26
9. Dimensi Persepsi Budaya Perusahaan.....	27
10. Konsep Persepsi Budaya Perusahaan.....	30
11. Pengukuran Persepsi terhadap Budaya Perusahaan.....	32
C. Kepuasan Kerja.....	33
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	33
2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	34
3. Akibat Ketidakpuasan Kerja.....	38
4. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	40

5. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	41
D. Hubungan antara Persepsi terhadap Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja dengan Intensi <i>Turnover</i>	44
E. Hipotesis.....	46
BAB III. METODE PENELITIAN.....	47
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	47
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
1. Persepsi terhadap Budaya Perusahaan.....	47
2. Kepuasan Kerja.....	48
3. Intensi <i>Turnover</i>	48
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	49
1. Populasi.....	49
2. Sampel.....	49
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	50
D. Metode Pengambilan Data.....	51
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	55
1. Validitas.....	55
2. Reliabilitas.....	56
F. Metode Analisis Data.....	57
BAB IV. LAPORAN PENELITIAN.....	59
A. Persiapan Penelitian.....	59
1. Orientasi Kancan Penelitian.....	59

2. Persiapan Alat Pengumpul Data.....	65
B. Pelaksanaan Penelitian.....	67
1. Penentuan Subjek Penelitian.....	67
2. Pengumpulan Data.....	68
3. Pelaksanaan Skoring.....	68
4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	69
C. Analisis Data Penelitian.....	71
1. Uji Asumsi.....	71
2. Hasil Analisis Data.....	72
3. Rerata.....	73
D. Pembahasan.....	74
BAB V. PENUTUP.....	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1	Alternatif dan kategori jawaban pada skala penelitian.....	52
Tabel 2	Pembaca Solopos dilihat dari usia, pendidikan, dan pekerjaan.....	63
Tabel 3	Komposisi karyawan PT. Aksara Solopos.....	64
Tabel 4	<i>Blue print</i> skala Persepsi terhadap Budaya Perusahaan....	65
Tabel 5	<i>Blue print</i> skala Kepuasan Kerja.....	66
Tabel 6	<i>Blue print</i> skala Intensi <i>Turnover</i>	67
Tabel 7	Komposisi item skala Persepsi terhadap Budaya Perusahaan yang valid dan yang gugur	69
Tabel 8	Komposisi item skala Kepuasan Kerja yang valid dan yang gugur	70
Tabel 9	Komposisi item skala Intensi <i>Turnover</i> yang valid dan yang gugur	71
Tabel 10	Hasil rangkuman rerata empiric dan hipotetik.....	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar Srtuktur organisasi PT. Aksara Solopos.....	138

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas skala persepsi terhadap budaya perusahaan.....	86
Lampiran B Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas skala kepuasan kerja.....	95
Lampiran C Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas skala intensi <i>turnover</i>	104
Lampiran D Uji normalitas sebaran dan linieritas hubungan.....	113
Lampiran E Hasil analisis regresi ganda.....	120
Lampiran F Kurva kategori.....	123
Lampiran G Skala pengukuran persepsi budaya terhadap perusahaan dan kepuasan kerja terhadap intensi <i>turnover</i>	127
Lampiran H Struktur Organisasi PT. Aksara Solopos.....	137
Lampiran I Surat ijin dan surat bukti penelitian.....	139

ABSTRAKSI

Hubungan antara Persepsi terhadap Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan

Karyawan dalam menjalankan fungsinya sebagai bagian penting dari sebuah perusahaan, tidak lepas dari kesulitan dan masalah. Dalam melakukan pekerjaannya. Banyak masalah yang timbul pada karyawan, tidak terkecuali adanya kecenderungan untuk pindah kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya intensi *turnover* adalah persepsi terhadap budaya perusahaan dan kepuasan kerja. Terjadinya intensi *turnover* biasanya karena persepsi karyawan terhadap budaya perusahaan yang ada dianggap tidak sesuai dengan diri karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang mendukung terjadinya intensi *turnover*. Karyawan yang merasa tidak puas dengan apa yang sudah dicapai di perusahaan tempatnya bekerja, akan mencari kepuasan di perusahaan lain, sehingga karyawan akan melakukan pemutusan hubungan kerja atau *turnover*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi terhadap budaya perusahaan dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover*.

Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan antara persepsi terhadap budaya perusahaan dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover*.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aksara Solopos yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala persepsi terhadap budaya perusahaan, skala kepuasan kerja, dan skala intensi *turnover*. Teknik analisis data menggunakan korelasi ganda dua prediktor.

Hasil dari analisis regresi dua prediktor yaitu terdapat hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap budaya perusahaan dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan yang ditunjukkan oleh hasil koefisien regresi (R) = 0,769; $p < 0,01$. Hasil korelasi antara persepsi terhadap budaya perusahaan dengan intensi *turnover* adalah $r_{x1y} = -0,545$; $p < 0,01$, berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap budaya perusahaan dengan intensi *turnover*. Artinya semakin tinggi persepsi terhadap budaya perusahaan maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan, begitu juga sebaliknya. Hasil korelasi antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* adalah $r_{x2y} = -0,747$; $p < 0,01$, berarti ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi *turnover*, begitu sebaliknya. Mean empirik dari persepsi terhadap budaya perusahaan (ME) = 110,525 mean hipotetiknya (MH) = 105 yang berarti persepsi karyawan terhadap budaya perusahaan tergolong sedang. Mean empirik dari kepuasan kerja (ME) = 93,313 mean hipotetiknya (MH) = 92,5 yang berarti kepuasan kerja karyawan tergolong sedang. Mean empirik dari intensi *turnover* (ME) = 81,113 mean hipotetiknya (MH) = 77,5 yang berarti intensi *turnover* pada karyawan tergolong sedang. Sumbangan efektif dari persepsi terhadap budaya perusahaan = 3,2% dan dari kepuasan kerja = 55,9%. Total sumbangan efektif = 59% ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,59$, berarti masih terdapat 41% faktor-faktor lain yang mempengaruhi intensi *turnover* disamping persepsi terhadap budaya perusahaan dan kepuasan kerja.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap budaya perusahaan dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover*, dan ada hubungan negatif antara persepsi terhadap budaya perusahaan dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover*, yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi terhadap budaya perusahaan dan kepuasan kerja, maka semakin rendah intensi *turnover*, begitu sebaliknya.