

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi)

Agung Lutfiansyah

Manajemen – Universitas Widyagama Malang
Email : simontuingtuing@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap retensi yang dimediasi kepuasan kerja. Dengan demikian penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatori atau asosiasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Abadi Bersama Ketawang Gondanglegi yang berjumlah 738 orang, mencakup: kelompok manajerial, kelompok staf administrasi, kelompok bagian produksi, kelompok tenaga penunjang dan kelompok security. Ukuran sampel ditentukan dengan formula Slovin sebesar 90 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*. Terdapat 4 hipotesis yang diajukan dan diuji dengan model partial least square (PLS). SmartPLS merupakan alat yang digunakan untuk menguji model dimaksud.

Kesimpulan penelitian menyebutkan budaya organisasi yang semakin baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang semakin baik akan meningkatkan retensi. Kepuasan kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan retensi. Budaya organisasi yang semakin baik akan semakin meningkatkan retensi bila dimediasi kepuasan kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Retensi.

ABSTRACT

The research objective was to determine and analyze the influence of organizational culture on retention mediated by job satisfaction. Thus this research is an explanatory or associative research type.

The population in this study were all employees of PT. Sumber Abadi Bersama Ketawang Gondanglegi, totaling 738 people, including: managerial group, administrative staff group, production division group, support staff group and security group. The sample size is determined by the Slovin formula of 90 respondents with the sampling technique using proportional random sampling. There are 4 hypotheses proposed and tested with the partial least square (PLS) model. SmartPLS is a tool used to test the model in question.

The research conclusion states that a better organizational culture will increase job satisfaction. A better organizational culture will increase retention. Higher job satisfaction will increase retention. A better organizational culture will further increase retention if it is mediated by job satisfaction.

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Retention.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia/SDM (*Human Resources*) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Dalam hal ini, SDM diistilahkan dengan *Human Capital* (HC). Dalam konteks ini, SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan, dan juga bukan sebaliknya sebagai beban atau biaya, namun *liability*. Bagi suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki SDM yang sangat potensial (sebagai *human capital*), jika kehilangan atau tidak mampu mempertahankan mereka, maka akan sangat merugikan bagi keberlanjutan perusahaan.

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Oleh karena itu sangatlah penting organisasi mengakui bahwa retensi karyawan (*employee retention*) merupakan perhatian SDM yang berkelanjutan dan tanggung jawab signifikan bagi semua *supervisor* dan manajer. Hersey & Blanchard (2004) mengemukakan bahwa retensi karyawan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat mempertahankan karyawannya agar tidak keluar dari perusahaan. Para pemimpin perusahaan harus memahami bahwa mereka mempunyai peranan penting dalam rangka mempertahankan karyawan.

Retensi didasari oleh teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa hubungan pertukaran antara atasan dengan karyawan tidak hanya sebatas pertukaran sosial seperti uang, informasi dan layanan tetapi juga melibatkan pertukaran sosial seperti rasa hormat, persetujuan dan dukungan yang berasal dari organisasi maupun atasan. Hal tersebut dapat meningkatkan retensi karyawan pada perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu telah banyak membuktikan adanya keterkaitan antara kepuasan kerja dengan retensi, seperti: Jugurnath, *et al.* (2016) dan Chaturvedi & Kanchan (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan retensi. Lisdayanti, dkk. (2015) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Tabel 1
Turn over Karyawan PT. Sumber Abadi Bersama Ketawang Gondanglegi
Tahun 2018 - 2020

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang Diterima	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turn Over Rate Karyawan
2018	676	50	26	700	3,48%
2019	700	40	20	720	2,81%
2020	720	30	12	738	2,47%

Sumber: Bagian Administrasi PT. Sumber Abadi Bersama Ketawang Gondanglegi, diolah (2020)

Keterangan:

$$\text{Turn Over Rate} = \frac{\text{Karyawan yang Keluar} - \text{Karyawan yang Diterima}}{\frac{1}{2} \times \text{Karyawan Awal} - \text{Karyawan Akhir}} \times 100\%$$

$$1) \text{ Turn Over Rate Tahun 2018} = \frac{50 - 26}{0,5 (700 + 676)} = 24 / 688$$

= 3,48%

2) *Turn Over Rate* Tahun 2019 = 2,81%

3) *Turn Over Rate* Tahun 2020 = 2,47%

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa baik secara teoritis dan empiris, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi. Pada penelitian lain, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, seperti: Herawan (2015) Qazi & Kaur (2017), Salman, *et al.* (2014), dan Sekarini (2017) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Merujuk pendapat Robbins (2003) dinyatakan bahwa: “Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan setia dan ingin tetap berada pada perusahaan, hal tersebut terbentuk dari persepsi subjektif keseluruhan organisasi berdasarkan faktor seperti tingkat toleransi risiko, penekanan tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan ini, menjadi budaya organisasi. Persepsi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan ini kemudian mempengaruhi kepuasan karyawan yang berdampak pada *outcomes*, salah satunya adalah retensi.

Beranjak dari fakta ilmiah tersebut, dan fenomena lapangan terkait budaya organisasi dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap retensi karyawan pada PT. Sumber Abadi Bersama Ketawang Gondanglegi, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan cara mengembangkan penelitian terdahulu yang berjudul: ”Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Retensi yang Dimediasi Kepuasan Kerja” (Studi pada Karyawan PT. Sumber Abadi Bersama Ketawang Gondanglegi)

KAJIAN TEORI

BUDAYA ORGANISASI

Menurut Mangkunegara (2010) budaya organisasi merupakan system makna yang diterima secara terbuka dan kolektif yang digunakan dalam suatu kelompok orang tertentu pada satu waktu tertentu. Handoko (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pengertiannya, bahwa budaya perusahaan adalah nilai yang menentukan arah perilaku dari anggota di dalam organisasi. Jika *value* tadi menjadi *shared value*, maka terbentuk sebuah kesamaan persepsi akan perilaku yang sesuai dengan karakter organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

KEPUASAN KERJA

Menurut Mangkunegara (2010) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi organisasi, dan mutu pengawasan. Perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur dan kemampuan

RETENSI

Menurut Mathis dan Jackson (2010) retensi karyawan (*employee retention*) merupakan praktik dan proses yang digunakan dalam mengelola karyawan yang berharga agar mereka tidak meninggalkan posisinya di dalam organisasi. Istilah retensi terkait dengan istilah perputaran

(*turnover*) yang berarti proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Perputaran secara sukarela, dimana karyawan meninggalkan lembaga karena keinginannya sendiri dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan keluarga/ pribadi.

METODOLOGI PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatori atau asosiasi. Menurut Singarimbun dan Effendi (2008) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian, dan dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya

POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Singarimbun dan Effendi (2008) populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti, dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis. Hadi (2013) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan individu yang bersifat general atau umum yang mempunyai karakteristik yang cenderung sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Abadi Bersama Ketawang Gondanglegi yang berjumlah 738 orang.

Penentuan jumlah sampel (*sample size*) pada penelitian ini menggunakan formula Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.d^2}$$

Dimana:

n = Jumlah seluruh sampel

N = Ukuran populasi

d = Tingkat presisi

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa Populasi (N) pada penelitian ini berjumlah 738 orang, dan tingkat presisi yang digunakan sebesar 10 persen (10%), maka besarnya sampel (n) dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= 738 / 1 + 738 (0,1)^2 \\ &= 738 / 1 + 738 (0,01) \\ &= 738 / 8,38 \\ &= 88,06 \text{ atau } 90 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 orang atau responden.

Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan "*Probability Sampling*". Menurut Sugiyono (2016) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Variabel Budaya Organisasi (X)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 90 responden karyawan PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi, diperoleh tanggapan mengenai variabel Budaya organisasi (X) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Rekap Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X)

Item Pernyataan	Frekuensi					N	Nilai Min.	Nilai Maks.	Rata-rata	Kriteria Penilaian
	STS	TS	CS	S	SS					
x1.1.1	-	2	2	51	35	90	2	5	4.32	Sangat Tinggi
x1.1.2	-	2	2	45	41	90	2	5	4.39	Sangat Tinggi
Rata-rata indikator Kesadaran diri (X1)									4.36	Sangat Tinggi
x1.2.1	-	2	5	56	27	90	2	5	4.2	Tinggi
x1.2.2	-	2	2	38	48	90	2	5	4.47	Sangat Tinggi
Rata-rata indikator Keagresifan (X2)									4.34	Sangat Tinggi
x1.3.1	-	2	6	42	40	90	2	5	4.33	Sangat Tinggi
x1.3.2	1	1	11	45	32	90	1	5	4.18	Tinggi
Rata-rata indikator Kepribadian (X3)									4.26	Sangat Tinggi
x1.4.1	-	2	21	50	17	90	2	5	3.91	Tinggi
x1.4.2	-	1	30	47	12	90	2	5	3.78	Tinggi
Rata-rata indikator Performa (X4)									3.85	Tinggi
x1.5.1	-	1	19	50	20	90	2	5	3.99	Tinggi
x1.5.2	-	1	17	47	25	90	2	5	4.07	Tinggi
Rata-rata indikator Orientasi Tim (X5)									4.03	Tinggi
Rata-rata Variabel Budaya Organisasi (X)									4.16	Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2021)

Tabel 4.11 di atas memberikan informasi mengenai rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap 5 indikator dari variabel Budaya organisasi (X). Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Budaya organisasi (X) adalah sebesar 4.16, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa pada PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi sudah dikategorikan baik

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 90 responden karyawan PT. Sumber

Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi, diperoleh tanggapan mengenai variabel Kepuasan kerja (Y) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Rekap Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item Pernyataan	Frekuensi					N	Nilai Min.	Nilai Maks.	Rata-rata	Kriteria Penilaian
	STS	TS	CS	S	SS					
y1.1.1	-	1	12	46	31	90	2	5	4.19	Tinggi
y1.1.2	-	2	2	46	40	90	2	5	4.38	Sangat Tinggi
Rata-rata indikator Kerja yang secara mental menantang (Y1)									4.29	Sangat Tinggi
y1.2.1	1	1	1	29	58	90	1	5	4.58	Sangat Tinggi
y1.2.2	-	1	1	31	57	90	1	5	4.58	Sangat Tinggi
Rata-rata indikator Ganjaran yang pantas (Y2)									4.58	Sangat Tinggi
y1.3.1	-	1	7	49	33	90	2	5	4.27	Sangat Tinggi
y1.3.2	1	3	6	51	29	90	1	5	4.16	Tinggi
Rata-rata indikator Kondisi kerja yang mendukung (Y3)									4.22	Sangat Tinggi
y1.4.1	-	2	28	45	15	90	2	5	3.81	Tinggi
y1.4.2	-	1	36	39	14	90	2	5	3.73	Tinggi
Rata-rata indikator Rekan sekerja yang mendukung (Y4)									3.77	Tinggi
y1.5.1	-	3	32	43	12	90	2	5	3.71	Tinggi
y1.5.2	-	2	40	33	15	90	2	5	3.68	Tinggi
Rata-rata indikator Supervisi (Y5)									3.70	Tinggi
y1.6.1	-	2	11	58	19	90	2	5	4.04	Tinggi
y1.6.2	-	2	15	51	22	90	2	5	4.03	Tinggi
Rata-rata indikator Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Y6)									4.04	Tinggi
Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja (Y)									4.10	Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2021)

Tabel 4.12 di atas memberikan informasi mengenai rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap 6 indikator dari variabel Kepuasan kerja (Y). Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 4.10, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang pada PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi sudah dikategorikan baik

. Variabel Retensi (Z)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 90 responden karyawan PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi, diperoleh tanggapan mengenai variabel Retensi (Z) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Rekap Statistik Deskriptif Variabel Retensi (Z)

Item Pernyataan	Frekuensi					N	Nilai Min.	Nilai Maks.	Rata-rata	Kriteria Penilaian
	STS	TS	CS	S	SS					
z1.1.1	-	3	2	42	43	90	2	5	4.39	Sangat Tinggi
z1.1.2	-	1	20	52	17	90	2	5	3.94	Tinggi
Rata-rata indikator Komponen organisasional (Z1)									4.17	Tinggi
z1.2.1	-	4	7	53	26	90	2	5	4.12	Tinggi
z1.2.2	-	2	7	50	31	90	2	5	4.22	Sangat Tinggi
Rata-rata indikator Peluang karir (Z2)									4.17	Tinggi
z1.3.1	-	2	2	55	31	90	2	5	4.28	Sangat Tinggi
z1.3.2	-	2	2	55	31	90	2	5	4.28	Sangat Tinggi
Rata-rata indikator Penghargaan (Z3)									4.28	Sangat Tinggi
z1.4.1	-	2	3	44	41	90	2	5	4.38	Sangat Tinggi
z1.4.2	-	2	11	47	30	90	2	5	4.17	Tinggi
Rata-rata indikator Rancangan tugas dan pekerjaan (Z4)									4.28	Sangat Tinggi
z1.5.1	-	1	12	51	26	90	2	5	4.13	Tinggi
z1.5.2	-	2	5	57	26	90	2	5	4.19	Tinggi
Rata-rata indikator Hubungan karyawan (Z5)									4.16	Tinggi
Rata-rata Variabel Retensi (Z)									4.21	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2021)

Tabel 4.13 di atas memberikan informasi mengenai rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap 5 indikator dari variabel Retensi (Z). Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Retensi (Z) adalah sebesar 4.21, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa praktik dan proses yang digunakan dalam mengelola karyawan yang berharga agar mereka tidak meninggalkan posisinya di dalam organisasi pada PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi sudah dikategorikan baik

Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	P-Values	Kesimpulan
H1	Budaya organisasi (X) → Kepuasan kerja (Y)	0.000	Diterima
H2	Budaya organisasi (X) → Retensi (Z)	0.003	Diterima
H3	Kepuasan kerja (Y) → Retensi (Z)	0.000	Diterima
H4	Budaya organisasi (X) → Kepuasan kerja (Y) → Retensi (Z)	0.000	Diterima

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.16 di atas, dapat diketahui bahwa dari 4 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semuanya dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *P-Values* < 0.05.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Budaya organisasi adalah sebesar 4.16, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa pada PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi sudah dikategorikan baik. Begitu juga dengan variabel Kepuasan kerja, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kepuasan kerja adalah sebesar 4.10, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang pada PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi sudah dikategorikan baik.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Retensi

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Budaya organisasi adalah sebesar 4.16, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa pada PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi sudah dikategorikan baik. Begitu juga dengan variabel Retensi, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Retensi adalah sebesar 4.21, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa praktik dan proses yang digunakan dalam mengelola karyawan yang berharga agar mereka tidak meninggalkan posisinya di dalam organisasi pada PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi sudah dikategorikan baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kepuasan kerja adalah sebesar 4.10, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang pada PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi sudah dikategorikan baik. Begitu juga dengan variabel Retensi, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Retensi adalah sebesar 4.21, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa praktik dan proses yang digunakan dalam mengelola karyawan yang berharga agar mereka tidak meninggalkan posisinya di dalam organisasi pada PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi sudah dikategorikan baik.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Retensi yang dimediasi Kepuasan kerja

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Budaya organisasi adalah sebesar 4.16, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa pada PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi sudah dikategorikan

baik. Begitu juga dengan variabel Kepuasan kerja, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kepuasan kerja adalah sebesar 4.10, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang pada PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi sudah dikategorikan baik. Hal yang sama juga terjadi dengan variabel Retensi, bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Retensi adalah sebesar 4.21, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa praktik dan proses yang digunakan dalam mengelola karyawan yang berharga agar mereka tidak meninggalkan posisinya di dalam organisasi pada PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi sudah dikategorikan baik

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang semakin baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Abadi Bersama Ketawang Gondanglegi.
2. Budaya organisasi yang semakin baik akan meningkatkan retensi karyawan pada PT. Sumber Abadi Bersama Ketawang Gondanglegi.
3. Kepuasan kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan retensi karyawan pada PT. Sumber Abadi Bersama Ketawang Gondanglegi.
4. Budaya organisasi yang semakin baik akan semakin meningkatkan retensi bila dimediasi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Abadi Bersama Ketawang Gondanglegi.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi berupa saran-saran, yaitu:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan topik penelitian: pengaruh budaya organisasi terhadap retensi yang dimediasi kepuasan kerja, agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Peneliti selanjutnya diharapkan ditunjang pula dengan wawancara dengan mengambil beberapa sampel secara acak dalam penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap retensi yang dimediasi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaturvedi, Ankita and Sangwan, Kanchan (2016). Impact of Job Satisfaction on Retention of Employees in BPO Industry (May 1, 2016). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2803029> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2803029>
- Herawan, Koko. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 18, No. 1.
- Hersey & Blanchard. (2004). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall
- Jugurnath, B, Bhewa, C, Ramen, M. (2016). Employee Satisfaction and Retention in Health Services: Empirical Evidence at the ENT Hospital Mauritius. *Proceedings of the Fifth Asia-Pacific Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences (AP 16 Mauritius Conference)* ISBN -978-1-943579-38-9 Ebene-Mauritius, 21-23 January, 2016. Paper ID: M622
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson (2010). *Human Resources Management*, South-West Cengage Learning,

2010

over Intention. *Advances in Economics and Business* 2(6): 215-222, 2014

Qazi, Sayeeduzzafar and Tejbir Kaur. (2017). Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction among the University Faculty Members –An Empirical Study. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 8, No. 3; March 2017

Salman, Habib, Saira Aslam, Amjad Hussain, Sana Yasmeen, Muhammad Ibrahim. (2014).

Sekarini, Thesa. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*. Vol. 4 No. 2.
The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn