

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

Joko Susanto, Marynta Putri Pratama

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email : Joko
Susantokebumen@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap *Intention to Stay* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Anugerah Kencana Mandiri Depo Yogyakarta sebanyak 36 responden, pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisisioner dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis linear berganda sebagai analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap *intention to stay* karyawan CV Anugerah Kencana Mandiri Depo Yogyakarta yang diolah dengan program *SPSS 25.0*.

Kata kunci : budaya organisasi, kepemimpinan, *intention to stay*, kepuasan kerja

Abstract

This study aims to analyze the Effect of Organizational Culture and Leadership on Intention to Stay with Job Satisfaction as an Intervening Variable. The population in this study were 36 employees of CV Anugerah Kencana Mandiri Depo Yogyakarta, data collection was done by questionnaire method and literature study. Data analysis using validity test, reliability test, classic assumption test, hypothesis test, and multiple linear analysis as data analysis to find out how much influence the organizational culture, leadership, and job satisfaction on intention to stay employees of CV Anugerah Kencana Mandiri Depo Yogyakarta are processed with *SPSS 25.0* program.

Keywords: organizational culture, leadership, intention to stay, job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keberadaan SDM menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan selain faktor modal (Hariandja, 2002:2). SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Hal tersebut dilakukan guna meningkatkan mutu dari organisasi atau perusahaan.

CV Anugerah Kencana Mandiri, Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran produk *consumer good*. Produk *consumer good* adalah produk-produk yang memiliki harga relatif terjangkau serta dapat terjual dengan cepat, seperti *biscuit kokola*, *snack taro*, *snack kusuka*, dan *kwaci rebo*. CV Anugerah Kencana Mandiri berlokasi di Jalan Kaliurang KM 11, Yogyakarta.

Mengingat pentingnya keberadaan SDM, maka suatu perusahaan tentunya mengharapkan kestabilan usaha dengan cara menekan tingkat *turnover* karyawan. Keinginan untuk bertahan (*intention to stay*) menunjukkan suatu perilaku. Fishbein&Ajzen (dalam Jamaludin&Setyowardani, 2013:6) menyatakan bahwa *intention* terdiri dari empat elemen, yakni tingkah laku, target yang akan dikenakan perilaku, situasi saat perilaku akan ditunjukkan, dan waktu tindakan tersebut ditunjukkan. Selanjutnya, dalam *theory of reasoned behavior* dijelaskan bahwa terdapat dua faktor penentu terjadinya *intention*, yakni *attitude toward the behavior* dan *subjective norms* (Jamaludin&Setyowardani, 2013:6). *Attitude toward the behavior* merupakan sikap seseorang

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

berdasarkan pandangan dan evaluasi terhadap suatu perilaku. Sementara itu, *subjective norms* merupakan cara seseorang untuk mempersepsi suatu objek dengan mempertimbangkan pendapat orang-orang yang berpengaruh baginya. Melalui hal tersebut, karyawan dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga terciptanya kestabilan perusahaan serta dapat menekan biaya dalam proses *recruitment* dan seleksi karyawan.

Intention to stay dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dia bekerja. Tingkat kepuasan kerja merupakan hal yang subjektif. Imanda, Prihatini&Dewi (2018:4) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan akan tercipta apabila terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan oleh karyawan dengan apa yang diperoleh

dari perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja akan menciptakan *intention to stay* karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi hal yang penting karena dapat menyumbang keberhasilan perusahaan, seperti dapat meningkatkan produktivitas dengan produk dan pelayanan yang berkualitas serta dapat menurunkan tingkat absensi. Widodo (2010:61) menyatakan bahwa konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan tercermin melalui sikapnya. Misalnya, ia akan semakin loyal pada perusahaan, sehingga akan bekerja dengan baik. Dengan demikian, semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang maka akan

semakin tinggi pula keinginan untuk bertahan dalam suatu perusahaan.

Sharplin (1995: 225) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Sementara itu, Stoner (1996: 246) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi akan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Faktor kepemimpinan (*leadership*) juga merupakan salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan

selain budaya organisasi.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting bagi keberhasilan organisasi.

Pemimpin yang baik seharusnya memiliki karakter yang baik pula.

Usman (2013:266) menyatakan bahwa jujur, memandang ke depan, memberi inspirasi, dan cakap merupakan prioritas sebagai pemimpin yang berkarakter. Para pemimpin harus berani menantang kondisi *status quo* dari perusahaan dan membantu pihak lain untuk menghadapi tantangan adaptif dari dunia kerja dewasa ini.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut.

- a. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada CV Anugerah Kencana

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

- Mandiri, Kantor Pusat Yogyakarta? a ***Intention to Stay***
Keinginan karyawan untuk
- b. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada CV Anugerah Kencana Mandiri, Kantor Pusat Yogyakarta? tetap tinggal di perusahaan dalam jangka waktu panjang yang menunjukkan adanya komitmen terhadap perusahaan dan kesediaan untuk tetap tinggal di perusahaan.
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *intention to stay* pada CV Anugerah Kencana Mandiri, Kantor Pusat Yogyakarta? Pengukuran variabel *intention to stay* dikembangkan dari Lum *et al* (1998), yang indikatornya mencakup lima hal, yakni: (a) kecenderungan individu berfikir untuk bertahan dalam organisasi, (b) kemungkinan individu tidak akan mencari pekerjaan pada organisasi lain, (c) kemungkinan individu untuk bertahan dalam organisasi, (d) kemungkinan individu untuk bertahan dalam organisasi dalam waktu dekat, dan (e) kemungkinan individu untuk bertahan dalam organisasi
- d. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap *intention to stay* pada CV Anugerah Kencana Mandiri, Kantor Pusat Yogyakarta?
- e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to stay* pada CV Anugerah Kencana mandiri, Kantor Pusat Yogyakarta?
- KAJIAN PUSTAKA**

meskipun ada kesempatan yang lebih baik.

b Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu orientasi bagi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaan yang dilakukan. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Begitupun sebaliknya. Tobing (2009:33) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Secara umum, kepuasan kerja terbagi menjadi

lima model, yakni pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokkan, pencapaian nilai, persamaan, dan watak/genetic (Kreitner&Kinichi, 2005:119).

Pertama, pemenuhan kebutuhan merupakan model yang menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. *Kedua*, ketidakcocokkan merupakan model yang menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. *Ketiga*, pencapaian nilai merupakan model yang menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari individu. *Keempat*, persamaan merupakan model yang

menjelaskan bahwa kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan ditempat kerja. *Kelima*, watak/genetik merupakan model yang berusaha untuk menjelaskan beberapa orang merasa puas dengan situasi dan kondisi kerja tertentu. Namun, sebagian lagi merasa tidak puas dengan kondisi tersebut.

Celluci&Vries (dalam Mas'ud, 2004:131) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam 5 indikator yang mencakup: kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyelia, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

c **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar

yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok dengan maksud tertentu agar organisasi bisa mengatasi suatu masalah yang timbul dari adaptasi eksternal integrasi internal yang sudah berjalan dengan baik sehingga perlu untuk diteruskan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berteman dengan organisasi tersebut.

Robbins&Coulter (2010:63-64) menjabarkan dimensi budaya organisasi sebagai berikut.

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*inovation and risk taking*).
- b. Perhatian pada detil (*attention to detail*), yakni tingkat ketelitian, analisis, dan perhatian pada detil yang dituntut oleh organisasi dari para karyawannya.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

- c. Orientasi hasil (*outcome orientation*), yakni tingkat organisasi dalam menekankan pencapaian sasaran (hasil) daripada cara mencapai sasaran (proses).
- d. Orientasi manusia (*people orientation*), yakni tingkat organisasi untuk bersedia mempertimbangkan faktor manusia (karyawan) dalam pengambilan keputusan manajemen.
- e. Orientasi tim (*team orientation*), yakni tingkat organisasi untuk menekankan kerja kelompok (tim) daripada kerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugas.
- f. Agresivitas (*aggressiveness*), yakni tingkat organisasi dalam mendorong para karyawannya untuk saling bersaing daripada saling bekerjasama.
- g. Stabilitas (*stability*), yakni tingkat organisasi untuk menekankan pada pemeliharaan *status quo* di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

d Kepemimpinan

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Bernadine R. Wirjana dan Susilo Supardo pada bukunya yang berjudul *Kepemimpinan: Dasar-Dasar dan Pengembangannya* mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses yang kompleks di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

Rivai (2004:87) menyatakan bahwa terdapat tiga implikasi penting dalam kaitannya dengan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok seperti berikut ini.

- a. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut.
- b. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya.
- c. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek penelitian merupakan suatu hal yang menjadi perhatian dalam pelaksanaan penelitian. Perhatian tersebut dapat berupa substansi atau materi yang hendak diteliti dengan didukung teori-teori. Dalam penelitian ini, objek yang menjadi perhatian adalah variabel budaya organisasi dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan *intention to stay*.

Sementara itu, subjek penelitian berperan sebagai informan (Moelong, 2010:132). Artinya, individu pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi mengenai sebuah kondisi dan situasi dari latar penelitian. Dalam penelitian ini, subjek yang digunakan adalah karyawan CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta.

Variabel Penelitian

Sugiyono (2013:38) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, digunakanlah tiga jenis variabel, yakni *dependent variable*, *independent variable*, dan *intervening variable*.

Pertama, *dependent variable* sering disebut juga sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen, atau terikat. Sugiyono (2013:39) menyatakan bahwa *dependent variable* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya *independent variabel*. *Dependent variable* dalam penelitian ini adalah *intention to stay* (Y_2).

Kedua, *independent variabel* sering disebut juga sebagai variabel stimulus, prediktor, anteseden, atau bebas. Sugiyono (2013:39) menyatakan bahwa *independent variabel* merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *dependent variable*. *Independent variabel* dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2). Ketiga, *intervening variable* merupakan variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara *dependent variable* dengan *independent variable*. Dalam penelitian ini, *intervening variable* adalah kepuasan kerja (Y_1).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas pada variabel penelitian menunjukkan bahwa korelasi pada

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,2785). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuisisioner variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan *Intention to stay* dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel budaya organisasi sebesar

0,766; variabel kepemimpinan sebesar 0,718; variabel kepuasan kerja sebesar 0,760; dan untuk variabel *intention to stay* sebesar 0,660. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada seluruh variabel penelitian dikatakan reliabel karena nilai *cronnbarch alpha* di atas 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

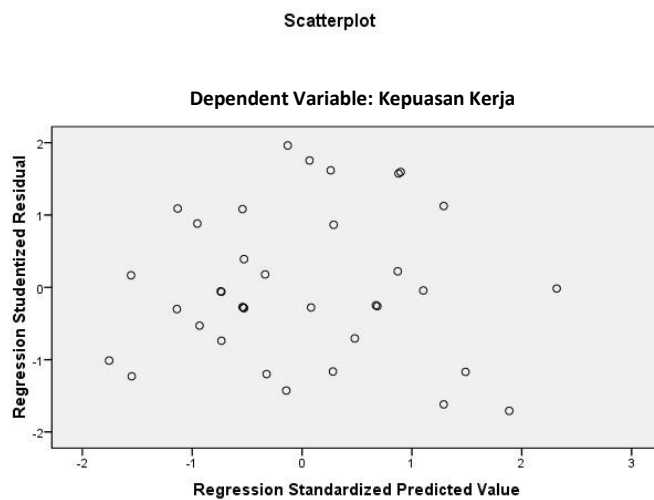
Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel budaya organisasi (X_1), variabel kepemimpinan (X_2), dan variabel *intention to stay* (Y_2) lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel budaya organisasi (X_1), variabel kepemimpinan (X_2), dan variabel *intention to stay* (Y_2) kurang dari 10,00. Oleh karena itu, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

Uji Heteroskedastisitas

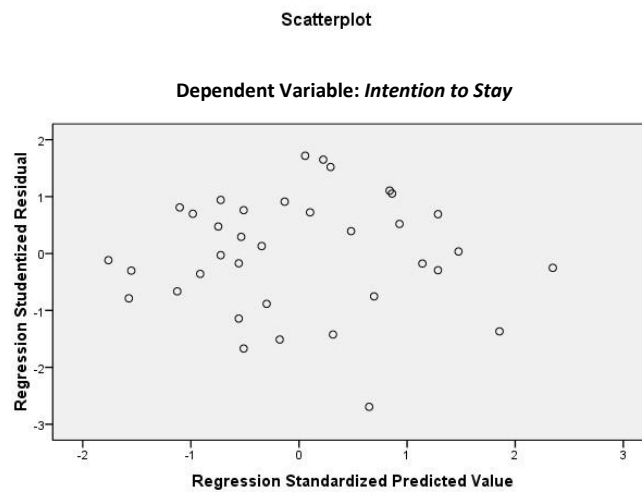
Uji heteroskedastisitas dilaksanakan guna mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi perbedaan varian dan residual dalam pengamatan ke pengamatan lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural 1



Berdasarkan Gambar di atas dapat diketahui bahwa: (a) titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, (b) titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, (c) penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, serta (d) penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural 2



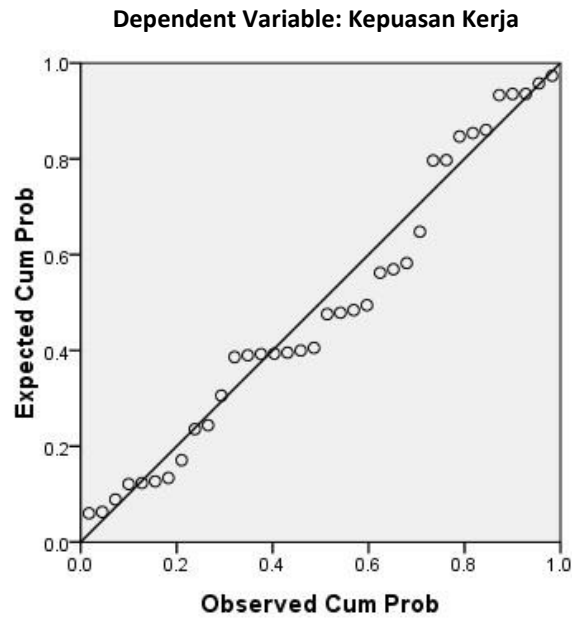
Berdasarkan Gambar di atas dapat diketahui bahwa: (a) titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, (b) titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, (c) penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, serta (d) penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastistas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah distribusi *dependent variable* dan *independent variable* memiliki distribusi yang normal atau tidak. Berikut adalah hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Normalitas Substruktural 1

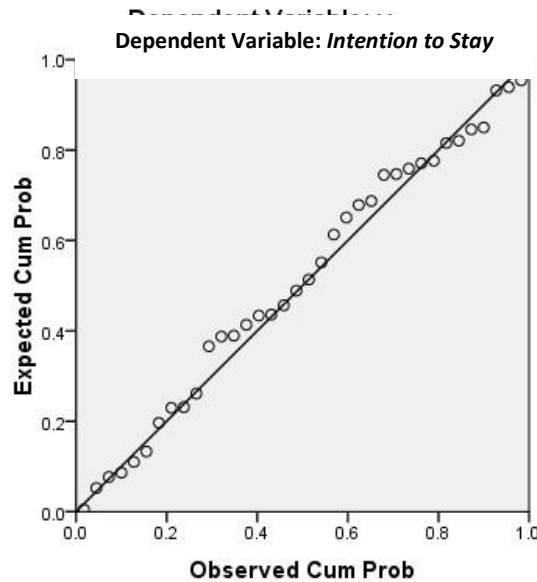
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan Gambar di atas, P-Plot terlihat titik-titik yang mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *dependent variable* dan *independent variable* dalam uji normalitas pada substruktural 1 memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Normalitas Substruktural 2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan Gambar di atas, P-Plot terlihat titik-titik yang mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *dependent variable* dan *independent variable* dalam uji normalitas pada substruktural 1 memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t merupakan suatu pengujian individu terhadap *independent variable* (X) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap *dependent variable* (Y2) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan Ghozali (2006), menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$.

Dimana :

$df = \text{Degree Of Freedom}$

$n = \text{Jumlah Sampel}$

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

k = Jumlah Variabel bebas

Substruktural 1

df = 36 - 2 = 34, (lihat t_{tabel} pada df = 34) diperoleh angka sebesar 2,03224 atau 2,032

substruktural 2

df = 36 - 3 = 33, (lihat pada t_{tabel} pada df = 33) diperoleh angka sebesar 2,03452 atau 2,034

Analisis uji t pada penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut.

Hasil Uji t Substruktural 1

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.641	2.184		1.209	.235
	x1	.332	.099	.476	3.363	.002
	x2	.321	.127	.359	2.535	.016

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Primer diolah 2019

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t substruktural 1 pada di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel budaya organisasi (X_1) sebesar $0,002 < 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,363 > 2,032$, maka artinya, budaya organisasi secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

kepuasan kerja. Semakin baik budaya organisasi yang dimiliki suatu perusahaan, maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t substruktural 1 pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan (X_2) sebesar $0,016 < 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,535 > 2,032$, maka artinya, variabel kepemimpinan secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila kepemimpinan baik, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Hasil Uji t Substruktural 2

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.756	2.783		2.787	.009
	x1	.154	.143	.178	1.077	.290
	x2	.121	.173	.109	.700	.489
	M	.662	.217	.535	3.050	.005

a. Dependent Variable: intention to stay

Sumber : Data Primer diolah 2019

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Intention To Stay*

Berdasarkan hasil uji t substruktural 1 pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel budaya organisasi (X_1) sebesar $0,290 > 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar

1,077 < 2,034, maka artinya, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *intention to stay*.

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Intention To Stay*

Berdasarkan hasil uji t substruktural 1 pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,489 > 0,05 dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 0,700 < 2,034, maka artinya, variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap *intention to stay*.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention To Stay*

Berdasarkan hasil uji t substruktural 2 pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (m) sebesar 0,005 < 0,05 dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 3,050 > 2,034, maka artinya variabel kepuasan kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap *intention to stay*. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan menciptakan *intention to stay* bagi para karyawannya.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi *independent variable* dengan *dependent variable*, sehingga dapat diketahui variabel yang dapat mempengaruhi *dependent variable*. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Subkultur 1

Model Summary^b

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.518	1.517

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau R square adalah 0,518. Nilai R square berasal dari penguadratan R, yakni $0,739 \times 0,739 = 0,518$. Besarnya nilai koefisien determinasi (0,518) sama dengan 51,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 51,8% sedangkan sebesar 48,2% ($100\% - 51,8\%$) variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Subkultur 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.511	1.891

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi

b. Dependent Variable: intention to stay

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau R square adalah 0,553. Nilai R square berasal dari penguadratan R, yakni $0,744 \times 0,744 = 0,553$. Besarnya nilai koefisien determinasi (0,511) sama

dengan 51,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel budaya organisasi (X_1), variabel kepemimpinan (X_2), dan variabel kepuasan kerja (Y_1) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *intention to stay* sebesar 51,1%, sedangkan sebesar 48,9% (100% - 51,1%) variabel *intention to stay* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

4.2. Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi yang digunakan untuk menerangkan akibat langsung atau tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lain yang merupakan variabel akibat. Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui *intention to stay* (Y_2), budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2), kepuasan kerja (Y_1).

4.3.1 Substruktural 1

$$m = P_{m_1} X_1 + P_{m_2} X_2 + \epsilon_1$$

m = kepuasan kerja

X_1 = budaya organisasi

X_2 = kepemimpinan

ϵ_1 = error

$$\sqrt{1 - R^2}$$

Untuk mencari ϵ_1 = Error dapat digunakan rumus $\epsilon_1 =$

Berikut hasil pengujian untuk persamaan substruktural 1.

Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural 1

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.641	2.184		1.209	.235
	x1	.332	.099	.476	3.363	.002
	x2	.321	.127	.359	2.535	.016

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.518	1.517

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berikut persamaan regresi Tabel IV-12.

$$m = 0,476X_1 + 0,359X_2 + \epsilon_1$$

$$(\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,546} = 0,454)$$

Kemudian nilai-nilai P_1 , P_2 , dan ϵ_1 dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (P_1) = 0,476

Koefisien regresi untuk X_1 menunjukkan adanya korelasi positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Artinya, penambahan satu satuan skala *likert* pada variabel budaya organisasi (X_1), maka akan menambah variabel kepuasan kerja sebesar 0,476.

b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (P_2) = 0,359

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,359. Artinya, setiap penambahan satu satuan skala *likert* pada variabel kepemimpinan (X_2), maka akan menambah variabel kepuasan kerja sebesar 0,359.

c. Nilai Residu atau Error $\epsilon_1 = 0,454$

Nilai residu sebesar 0,454 menunjukkan kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan variabel kepemimpinan, diabaikan atau sama dengan nol (0).

4.3.2. Substruktural 2

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \epsilon_2$$

$Y_1 =$ kepuasan kerja Y_2

$=$ *intention to stay* $X_1 =$

budaya organisasi $X_2 =$

kepemimpinan

$\epsilon_2 =$ error

$$\sqrt{1 - R^2}$$

Untuk mencari $\epsilon_2 =$ Error dapat digunakan rumus $\epsilon_2 =$

Berikut hasil pengujian untuk persamaan subkultural 2.

Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural 2

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.756	2.783		2.787	.009
	x1	.154	.143	.178	1.077	.290

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

x2	.121	.173	.109	.700	.489
Y1	.662	.217	.535	3.050	.005

a. Dependent Variable: intention to stay

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.511	1.891

a. Predictors: (Constant), m, x2, x1

b. Dependent Variable: intention to stay

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,178 X_1 + 0,109 X_2 + 0,535 m + \epsilon_1$$

$$(\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,553} = 0,447)$$

Kemudian nilai-nilai P_1 , P_2 , dan ϵ_1 dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (P_1) = 0,178

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,178. Artinya, setiap penambahan satu satuan skala *likert* pada variabel budaya organisasi (X_1), maka akan menambah *intention to stay* sebesar 0,178.

b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (P_2) = 0,109

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,109. Artinya, setiap penambahan satu satuan skala *likert* pada variabel kepemimpinan (X_2), maka akan menambah *intention to stay* sebesar 0,109.

c. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (Y_1) = 0,535

Koefisien regresi untuk m sebesar 0,535. Artinya, setiap penambahan satu satuan *likert* pada variabel kepuasan kerja (Y_1), maka akan menambah *intention to stay* sebesar 0,535.

d. Nilai Residu atau Error $\epsilon_1 = 0,447$

Nilai residu sebesar 0,705 menunjukkan kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan variabel kepemimpinan, diabaikan atau sama dengan nol (0).

4.4. Perhitungan Pengaruh Antar Variabel

4.4.1. Penghitungan *Direct Effect* digunakan formula sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,476$$

b. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,359$$

c. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap *intention to stay*

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,178$$

d. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap *intention to stay*

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,109$$

e. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *intention to stay*

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,535$$

4.4.2. Pengaruh Tidak langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

a. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap *intention to stay* melalui kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_2 \rightarrow Y_1 = 0,178 \times 0,535 = 0,09523$$

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

b. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap *intention to stay* melalui kepuasan kerja.

$$X_2 \rightarrow Y_2 \rightarrow Y_1 = 0,109 \times 0,535 = 0,058315$$

4.4.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

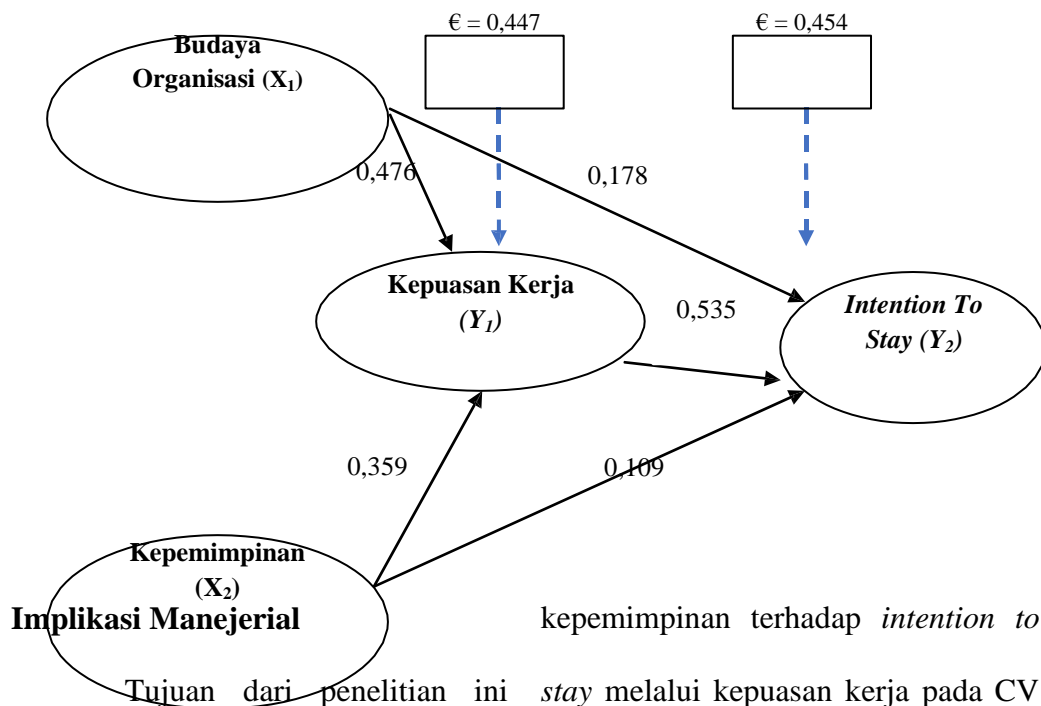
a. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui *intention to stay*

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,178 + 0,535 = 0,713$$

b. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui *intention to stay*

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,109 + 0,535 = 0,644$$

Diagram Jalur



Implikasi Manejerial

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan

kepemimpinan terhadap *intention to stay* melalui kepuasan kerja pada CV

Anugerah Kencana Mandiri Kantor

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

Pusat Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Pembahasan Hipotesis I: budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *intention to*

stay

Hasil analisis jalur persamaan I variabel menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap *intention to stay* menunjukkan nilai 0,178 yang berarti bahwa H_1 yakni variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *intention to stay* pada CV Anugerah Kencana Mandiri, Kantor Pusat Yogyakarta. Implikasi manajerial dari penelitian ini berarti apabila suatu organisasi dapat menciptakan sebuah budaya organisasi yang baik seperti budaya bekerja sama dengan rekan kerja, pola komunikasi dan sebagainya rupanya rupanya tidak berpengaruh dengan

intention to stay karyawannya. Artinya, apabila budaya organisasinya baik, maka belum tentu dapat menciptakan *intention to stay* yang tinggi.

b. Pembahasan Hipotesis II: kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*

Hasil analisis jalur persamaan I variabel kepemimpinan terhadap *intention to stay* menunjukkan nilai 0,109 yang berarti bahwa H_2 yakni variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *intention to stay* pada CV Anugerah Kencana, Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta. Implikasi manajerial dari penelitian ini, pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan yang menimbulkan respon konstruktif (membangun), maka belum tentu dapat menimbulkan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

intention to stay yang tinggi bagi organisasi yang dibangun pada para karyawan. perusahaan tersebut baik seperti

c. Pembahasan Hipotesis III: budaya koordinasi yang baik antar organisasi berpengaruh positif dan karyawan, maka akan menciptakan signifikan terhadap kepuasan kerja kepuasan kerja bagi para karyawan. Begitupun sebaliknya.

Hasil analisis jalur persamaan III variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,476 yang berarti bahwa H_3 yakni variabel

budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV Anugerah

Kencana Mandiri, Kantor Pusat Yogyakarta. Dari hasil pembagian kuisisioner dan penelitian yang

dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa CV Anugerah Kencana Mandiri, Kantor Pusat

Yogyakarta menjadikan budaya organisasi sebagai salah satu dasar untuk mengukur tingkat kepuasan

kerja karyawan. Apabila budaya kerja karyawan, organisasi yang dibangun pada perusahaan tersebut baik seperti

d. Pembahasan Hipotesis IV: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis jalur persamaan IV variabel kepemimpinan terhadap kepuasan

kerja menunjukkan nilai 0,359 yang berarti bahwa H_4 yakni

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja pada CV Anugerah Kencana Mandiri, Kantor Pusat Yogyakarta. Implikasi manajerial dari penelitian ini, yakni kepemimpinan

dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawannya,

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

seperti mengidentifikasi ide-ide baru untuk memperbaiki proses kerja dan memperbarui keterampilan mereka untuk menciptakan kinerja inovatif. Kepuasan kerja ini mencakup lima hal, yakni kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan penyelia, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, kerja terhadap *intention to stay* menunjukkan nilai 0,535 yang berarti bahwa H_5 yakni variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada CV Anugerah Kencana Mandiri, Kantor Pusat Yogyakarta. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah mendorong individu untuk bertahan dalam menghadapi tantangan pada pekerjaannya.

pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik agar

KESIMPULAN DAN SARAN
Kesimpulan

dapat memenuhi kelima kepuasan kerja tersebut bagi setiap karyawan. Berdasarkan hasil analisis data kuisioner mengenai budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap *intention to*

e. Pembahasan Hipotesis V: *stay* melalui kepuasan kerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

dan signifikan terhadap *intention to stay*. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak

Hasil analisis jalur berpengaruh terhadap *intention to stay* karyawan di CV Anugerah

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

Kencana Mandiri, Kantor Pusat bahwa semakin baik budaya Yogyakarta. Hal tersebut berarti organisasi, maka akan meningkatkan bahwa semakin baik budaya kepuasan kerja karyawan di CV organisasi sebuah perusahaan, maka Anugerah Kencana Mandiri, Kantor belum tentu dapat meningkatkan Pusat Yogyakarta.

intention to stay karyawan. d. Hasil dari analisis jalur menunjukkan

b. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh bahwa kepemimpinan tidak positif dan signifikan terhadap berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di CV *intention to stay* karyawan di CV Anugerah Kencana Mandiri, Kantor Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta. Hal tersebut berarti Pusat Yogyakarta. Hal tersebut berarti bahwa semakin meningkatnya bahwa semakin baik kepemimpinan, kepemimpinan, maka akan maka belum tentu dapat meningkatkan kepuasan kerja meningkatkan *intention to stay* karyawan di CV Anugerah Kencana karyawan di CV Anugerah Kencana Mandiri, Kantor Pusat Yogyakarta.

Mandiri, Kantor Pusat Yogyakarta. e. Hasil dari analisis jalur menunjukkan

c. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada CV Anugerah kepuasan kerja karyawan di CV Kencana Mandiri, Kantor Pusat Anugerah Kencana Mandiri, Kantor Yogyakarta. Artinya, apabila Pusat Mandiri. Hal tersebut berarti karyawan memiliki kepuasan kerja,

maka akan menghasilkan *intention to stay* yang tinggi.

Saran

Bagi Perusahaan/Pemimpin

- a. Budaya organisasi yang baik dari sebuah perusahaan sebaiknya dipertahankan, seperti: proses komunikasi yang baik, penciptaan hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan karyawan, dan pengutamaan kepentingan kelompok. Sementara itu, budaya organisasi yang kurang baik, seperti evaluasi pekerjaan secara rutin sebaiknya dikaji ulang.

- b. Kepemimpinan yang sudah baik, seperti: sikap pemimpin yang selalu memberikan intruksi secara jelas, pemimpin yang selalu melibatkan bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta komunikasi dua arah yang dilakukan antara pemimpin dengan bawahan sebaiknya dipertahankan. Sementara itu, sikap pemimpin yang kurang disenangi oleh para karyawannya, yakni pemberian kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri perlu dievaluasi. Hal ini dikarenakan terkadang hasil pekerjaannya kurang sesuai dengan yang diharapkan.
- c. Pemimpin dapat menerapkan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kepuasan kerja, yakni memberikan perhatian secara pribadi serta mendorong setiap karyawan untuk berprestasi. Hal yang dapat dilakukan pemimpin yaitu dengan melakukan pendekatan secara personal, khususnya kepada karyawan yang memiliki karakteristik khusus agar agar karyawan merasa mendapatkan dukungan dari pemimpinnya.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa terkait pengaruh variabel bebas di luar budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap *intention to stay* karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

dengan kepuasan kerja sebagai Kepuasan Kerja sebagai Variabel variabel mediasi. Intervening. *Jurnal MIX*, Vol.4 No.01.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian: Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azmi, Ulul., Sefnedi&Harahap. E.F. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada: Kantor Camat Kota Sungai Penuh)*, (Online), (<http://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JPSC2&page=article&op=view&path%5B%5D=6508&path%5B%5D=5502>), diakses 21 Maret 2019.
- Chaplin, J.P. 2001. *Kamus Lengkap Psikologi* (Terjemahan Kartini Kartono). Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership*. Jakarta: Prenada Media.
- Endrias, W.S.H. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui
- Gerungan, W.A. 2009. *Psikologi Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Update PLS Regresi*. Semarang: BP Undip.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imanda, SN., Prihatini, AE&Dewi, RS. 2018. *Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kontrak PT. Kharisma Ide Nusantara Garmino Cibitung-Bekasi)*, (Online), (<https://media.neliti.com/media/publications/188496-ID-none.pdf>), diakses 30 Desember 2018.
- Iskandar, Syarif., Marhasanah, Sri&Kusumah, A.H.G. 2015. Pengaruh Kepemimpin-an Terhadap *Turn Over Intention* Karyawan Departemen *Front*

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

- Office* Di Hotel Ibis Bandung Trans Studio. *Jurnal Manajemen Resort dan Leisure*, Vol.12 No.02.
- Jamaludin&Setyowardani, Hapsari. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pembelian (Purchase Intention) Atas Produk PT. Pembangunan Jaya Ancol*, (Online), (<http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-09/S44453-Jamaludin>), diakses 30 Desember 2018.
- Kreitner, Robert&Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Maryullana, dkk. 2016. Sistem Informasi Angket Pengukuran Skala Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan Di Sekolah Menengah Atas Menggunakan Skala Likert. *Jurnal Transistor Elektro dan Informatika*. Vol.01 No.02.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep, dan Aplikasi*. Semarang: BP Undip.
- Mathis, R.L&Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moelong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustafid, M. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam dan Sosial (PT LkiS) Pelangi Aksara Yogyakarta*. Skripsi: Tidak Diterbitkan. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: Yogyakarta.
- Nurjannah. 2005. *Korelasi*, (Online), (<http://nurjannah.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/53942/KORELASI.pdf>), diakses 20 Mei 2019.
- Pitasari, N.A.A., dan Perdhana, M.S. 2018. Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Jurnal Manajemen*. Vol.07 No.04.
- Rivai, Veithzal&Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P&Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)

- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik* Utara. *Jurnal Manajemen dan Parametik, Konsep, dan Aplikasi dengan Kewirausahaan. Vol.02 No.01.*
SPSS. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sari, Oxy Rindiantika&Susilo Heru. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.64 No. 01.*
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.
- Stoner, James A. F. 1996. *Manajemen.* Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2003. *Metode Riset dan Aplikasinya Dalam Pemasaran.* Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar, dan Aplikasinya.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Tobing, Diana S. K. L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera
- Usman, Husaini. 2013. Kepemimpinan Berkarakter sebagai Model Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Karakter, (Online), 3 (03): 265-273,* (<https://media.neliti.com/media/publications/121388-ID-kepemimpinan-berkarakter-sebagai-model-p.pdf>), diakses 30 Desember 2018.
- Waldman, J.D., Kelly, F., Aurora, S&Smith, H.L. 2004. The Shocking Cost of Turnover in Health Care. *Health Care Manag Rev. Vol.29 No.01.*
- Widodo. 2010. Modal Pengembangan Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol.17 No.01.*
- Witt L.A., Nye L.G (1992), Gender and The Relationship Between Perceived Fairness of Pay or Promotion and Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology. Vol.78 No.5.*