

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN
DAN STRES KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA
KARYAWAN YAYASAN PENDIDIKAN STELLA MARIS
JAKARTA**



**AGUSTINUS PRIYOWIDODO
7647121213**

**Disertasi Yang Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Mendapatkan Gelar Doktor**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2019**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES
KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN YAYASAN
PENDIDIKAN STELLA MARIS JAKARTA**

AGUSTINUS PRIYOWIDODO

Email: agustinuspriowidodo_im12s3@mahasiswa.unj.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap intensi *turnover*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis jalur yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Stella Maris Jakarta dengan sampel 95 karyawan yang dipilih melalui *simple random sampling*. Hasil penelitian ini adalah: (1) ada pengaruh negatif langsung dari budaya organisasi terhadap intensi *turnover*, (2) ada pengaruh negatif langsung dari gaya kepemimpinan terhadap intensi *turnover*, (3) ada pengaruh positif langsung dari stres kerja terhadap intensi *turnover*, (4) ada pengaruh negatif langsung dari budaya organisasi terhadap stres kerja, (5) ada pengaruh negatif langsung dari gaya kepemimpinan terhadap stress kerja, (6) ada pengaruh positif langsung dari budaya organisasi terhadap gaya kepemimpinan, (7) ada pengaruh negatif tidak langsung dari budaya organisasi terhadap intensi *turnover* melalui stres kerja, dan (8) ada pengaruh tidak langsung dari gaya kepemimpinan terhadap intensi *turnover* melalui stres kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* dipengaruhi oleh variabel seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja.

Kata Kunci: intensi *turnover*, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, stres kerja..

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP STYLE, AND
JOB STRESS ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION
IN STELLA MARIS FOUNDATION JAKARTA***

AGUSTINUS PRIYOWIDODO

Email: agustinuspriowidodo_im12s3@mahasiswa.unj.ac.id

ABSTRACT

This study aim at determine the effect of organizational culture, leadership style, and work stress on turnover intentions. The research used quantitative approach with survey method and path analysis applied in testing hypothesis. The study was conducted at Stella Maris Foundation Jakarta with a sample of 95 employees selected through simple random sampling. The research found: (1) there is negative direct effect of organizational culture on employee turnover intention, (2) there is positive direct effect of leadership style on employee turnover intention, (3) there is positive direct effect of job stress on employee turnover intention, (4) there is negative direct effect of organizational culture on job stress, (5) there is negative direct effect of leadership style on job stress, (6) there is positive direct effect of organizational culture on leadership style, (7) there is an indirect negative effect of organizational culture on turnover intentions through job stress, and (8) there is an indirect effect of leadership style on turnover intentions through work stress. Therefore, it can be concluded that the turnover intention is influenced by variables such as organizational culture, leadership style, and job stress.

Keywords: *Turnover Intention, organizational culture, leadership style, job stress,*

RINGKASAN

A. Pendahuluan

Perubahan dunia kini tengah memasuki era revolusi industri 4.0 atau revolusi industri dunia keempat di mana teknologi informasi telah menjadi basis dalam kehidupan manusia. Menyiapkan lulusan yang berkualitas, mampu bersaing, dan menguasai perkembangan teknologi merupakan hal yang penting untuk semua orang dan penting bagi masa depan suatu negara. Untuk menghasilkan produk dan pelayanan jasa yang berkualitas peran manajemen menentukan dalam pengelolaan secara efektif sumberdaya yang dimiliki organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Di sisi lain, suatu organisasi perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada keinginan keluar (*turnover intention*).

Menurut (Robbins, Stephen P., 2003), *turnover* dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis. Penyebab terjadinya perilaku *turnover* karena adanya ketidakcocokan antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, ketidakcocokan dapat terjadi ketika karyawan merasa bahwa rekan-rekan kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Ketidakcocokan tersebut secara tidak langsung berpengaruh terhadap psikologis karyawan. Lebih lanjut lagi, *turnover* dapat disebabkan karena *group cohesiveness*, struktur organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, stres kerja, kepuasan kerja, sistem *reward* dan evaluasi kinerja, dan desain organisasi terhadap perencanaan pensiun.

Keinginan untuk keluar muncul karena dipicu oleh beberapa faktor; diantaranya karena budaya organisasi yang tidak kondusif seperti yang diungkap Robbins, Stephen P., (2013) mengatakan “*organizational culture is concerned with how employees perceive the characteristics of an organization’s culture, not with whether they like them- that is, it’s a descriptive terms. This is important because it differentiates this concept from job satisfaction.*” Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana anggota merasakan karakteristik budaya organisasi di dalamnya, terlepas apakah anggota menyukai atau budaya organisasi tersebut. Konsep budaya organisasi berbeda dengan kepuasan kerja.

Durbin (2010) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai berikut: "*Leadership style is a consistent pattern of behavior displayed by a leader over time.*" Gaya kepemimpinan adalah suatu pola tingkah laku yang relatif konsisten dan merupakan karakteristik dari setiap pemimpin. Dengan pola tersebut, pemimpin dapat memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin orang lain. (Ivancevich, 2007) mengatakan tentang stres kerja yaitu "*an adaptive response, moderated by individual differences, that is a consequence of any action, situation or event that places special demand on a person.*" Ivancevich lebih menekankan bahwa stres kerja disebabkan karena pada perbedaan latar belakang individu itu sendiri, karena perbedaan psikologi yang berlebihan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja dikarenakan adanya beban psikologi/psikis yang berlebihan.

B. Metodologi Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap intensi *turnover*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan teknik analisis jalur. Adapun analisis jalur digunakan untuk menganalisis pengaruh *organizational culture*, *leadership style*, dan *job stress* terhadap *employee turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Yayasan Stella Maris Jakarta. Dengan sampel acak sebanyak 95 pegawai dari populasi sebanyak 125 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah statistik deksriptif dan statistik inferensial. Untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas galat taksiran regresi sederhana, uji linieritas, keberartian regresi sederhana dan analisis jalur.

C. Hasil Penelitian dan Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien jalur $p_{y1} = -0,338$. Ini bermakna bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung negatif terhadap Keinginan untuk Keluar. Nilai koefisien jalur $p_{y2} = -0,333$. Ini bermakna bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung negatif terhadap Keinginan untuk Keluar. Nilai koefisien jalur $p_{y3} = 0,330$. Ini bermakna bahwa stres kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap Keinginan untuk Keluar. Nilai koefisien jalur $p_{31} = -0,327$. Ini bermakna bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung negatif terhadap stres kerja. Nilai

koefisien jalur $p_{32} = -0,321$. Ini bermakna bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap gaya kepemimpinan. Nilai koefisien jalur $p_{21} = 0,314$. Ini bermakna bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap gaya kepemimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh langsung negatif terhadap intensi *turnover*, (2) gaya kepemimpinan berpengaruh langsung negatif terhadap intensi *turnover*, (3) stres kerja berpengaruh langsung positif terhadap intensi *turnover*, (4) budaya organisasi berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja, (5) gaya kepemimpinan berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja, (6) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap gaya kepemimpinan (7) budaya organisasi berpengaruh tidak langsung negatif terhadap intensi *turnover* melalui stres kerja, dan (8) gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung negatif terhadap intensi *turnover* melalui stres kerja.

D. Novelty

Novelty dari penelitian ini adalah:

1. Dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, variable-variabel yang diteliti secara parsial ada kesamaan namun secara simultan dengan menganalisa pengaruh tidak langsung budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap intensi *turnover* melalui stres kerja sebagai variabel intervening belum ada penelitian yang sama dengan penelitian ini
2. Belum pernah dilakukan penelitian serupa dengan tempat penelitian di Yayasan Pendidikan Stella Maris Jakarta.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaedah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Agustus 2019

Materai 6000

Agustinus Priyowidodo

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah mencurahkan cahaya ilmu kepada peneliti, hingga disertasi ini dapat diselesaikan.

Desertasi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Doktor pada program studi ilmu manajemen konsentrasi manajemen sumber daya manusia pada program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta. Disertasi ini diberi judul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan Yayasan Pendidikan Stella Maris Jakarta.

Disertasi ini berisi Bab I Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan penelitian, perumusan masalah dan kegunaan penelitian. Bab II Kajian teoritik berisi tentang deskripsi kontekstual, hasil penelitian yang relevan, kerangka teoritik dan hipotesis penelitian. Bab III Metodologi penelitian berisi tentang tujuan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, tehnik pengumpulan data, tehnik analisis data dan hipotesis penelitian. Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan berisi tentang deskripsi data, pengujian persyaratan analisis data, pengujian koefisien jalur, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian. Bab V Kesimpulan, implikasi dan saran berisi tentang kesimpulan, implikasi dan saran.

Peneliti menyadari bahwa disertasi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun dibutuhkan sebagai pengembangan keilmuwan di masa mendatang. Semoga disertasi ini dapat memperkaya dan mengembangkan ilmu pengetahuan bagi masyarakat umum, khususnya dalam dunia msdm.

Jakarta, Agustus 2019

ACKNOWLEDGEMENT

Peneliti berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian disertasi ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Intan Ahmad, Ph.D selaku Pelaksana tugas Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Ilza Mayumi, MA selaku Pelaksana tugas Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Prof. Dr. Hamidah, M.Si, selaku Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen sekaligus Co Promotor yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti selama penyusunan disertasi ini dari awal hingga saat ini dapat diselesaikan.
4. Prof. Dr. Wibowo, M.Phil. selaku Promotor yang telah membuka wawasan dan menambah pengetahuan baru kepada saya untuk melakukan penelitian dan penulisan disertasi
5. Tim penguji seminar proposal penelitian, Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd., Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd.
6. Tim penguji seminar kelayakan hasil penelitian, Prof. Dr. Yetti Supriyati, M.Pd., Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus.
7. Prof. Dr. Masydzulhak, SE.MM, selaku reviewer eksternal disertasi saya.
8. Tim penguji ujian tertutup, Prof. Dr. Yetti Supriyati, M.Pd, Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus, Agung Darmawan Buchdadi, MM., Ph.D, Prof. Dr. Bambang Purwoko, SE., MA
9. Terima kasih pula peneliti sampaikan kepada seluruh dosen Ilmu Manajemen (MSDM) UNJ, yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang bermanfaat untuk penyempurnaan Disertasi ini.

10. Pengurus Yayasan beserta karyawan Yayasan Pendidikan Stella Maris Jakarta, yang telah memberikan ijin dan membantu kami untuk mengadakan penelitian dalam penyusunan disertasi ini.
11. Seluruh rekan-rekan di program Doktoral Ilmu Manajemen (MSDM) Universitas Negeri Jakarta angkatan 2012/2013 atas kebersamaan selama studi.
12. Seluruh civitas akademika peogram studi Ilmu Manajemen (MSDM) dan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta atas bantuan kelancaran pengurusan administrasi selama studi.
13. Pembina, Pengawas dan Pengurus Yayasan Bina Muda Regina yang telah memberikan kesempatan saya untuk menempuh pendidikan program Doktor di Universitas Negeri Jakarta.
14. Istri tercinta R. Endang Wahyuningsih, putra putriku Angela Marietya Puspita, Emanuel Wahyu Prabowo Aji dan Benediktus Kuncoro Pamungkas, kedua orang tuaku Almarhum Bapak Siswo Wardoyo dan Ibu Sumardilah serta kakak dan adikku tercinta yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang tak henti-hentinya memberikan dukungan moril dan materiil dalam penyusunan disertasi ini.
15. Tak lupa kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti sehingga disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Semoga disertasi bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.

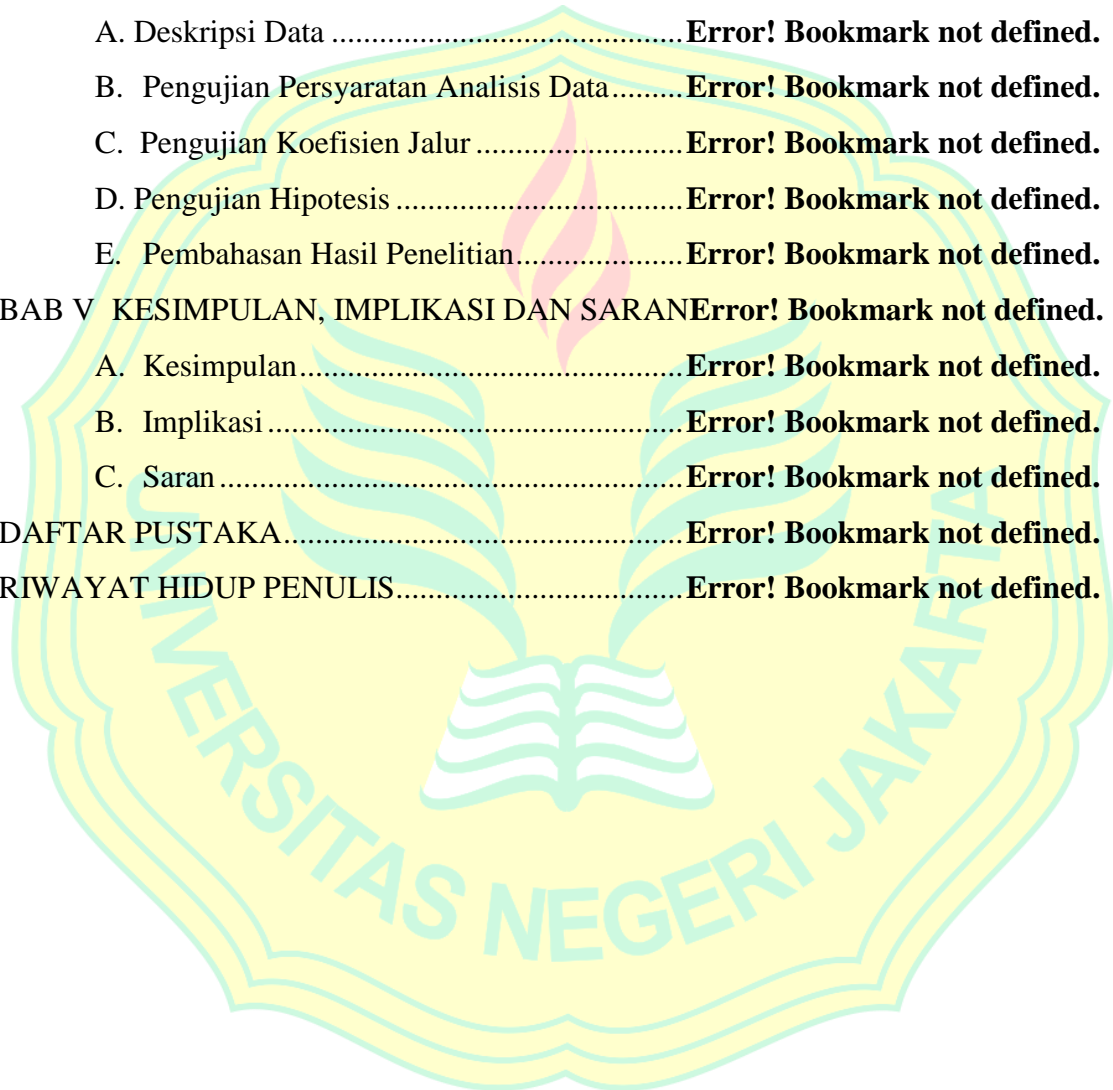
Jakarta, Agustus 2019

Agustinus Priyowidodo

DAFTAR ISI

JUDUL	iii
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR	iii
ABSTRAK	iii
RINGKASAN	v
LEMBAR PERNYATAAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ACKNOWLEDGEMENT	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
A. Latar Belakang Masalah	Error! Bookmark not defined.
B. Identifikasi Masalah	Error! Bookmark not defined.
C. Batasan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Perumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
E. Kegunaan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II KAJIAN TEORETIK	Error! Bookmark not defined.
A. Deskripsi Konseptual	Error! Bookmark not defined.
1. Intensi <i>Turnover</i>	Error! Bookmark not defined.
2. Budaya Organisasi	Error! Bookmark not defined.
3. Gaya Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
4. Stres Kerja	Error! Bookmark not defined.
B. Hasil Penelitian yang Relevan	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Teoretik	Error! Bookmark not defined.
D. Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
E. Novelty	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Tempat dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.

C. Metode Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Populasi dan Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
E. Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
F. Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
G. Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
defined.	
A. Deskripsi Data	Error! Bookmark not defined.
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
C. Pengujian Koefisien Jalur	Error! Bookmark not defined.
D. Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
B. Implikasi	Error! Bookmark not defined.
C. Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 *The role of background factors in the theory of Planned behavior***Error!**

Bookmark not defined.

Gambar 2. 2 Langkah-langkah dalam Proses Keputusan Meninggalkan Pekerjaan**Error!**

Bookmark not defined.

Gambar 2.3 Four Fundamental Leadership Styles Based On Structure Behavior and Consideration Behavior**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.1 Histogram Data Intensi Turnover **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.2 Histogram Data Budaya Organisasi **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.3 Histogram Data Gaya Kepemimpinan **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.4 Histogram Data Stres Kerja **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.5 Diagram Jalur Empiris Model Struktural 1**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.6 Diagram Jalur Empiris Model Struktural 2**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.7 Diagram Jalur Empiris Model Struktural 3**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.8 Koefisien Jalur dalam Model Struktural Akhir..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Rata-rata Turnover Karyawan Yayasan Stella Maris Jakarta Tahun 2013 – 2015.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2.1 Matrik Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.1 Kisi – Kisi Instrumen Intensi Turnover	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.2 Kisi – Kisi Instrumen penelitian Budaya Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.3 Kisi – Kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.4 Kisi – Kisi Instrumen Stres Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Intensi Turnover	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Intensi Turnover	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel gaya kepemimpinan ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Skor Stres Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.9 Rangkuman Statistik Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran	Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.11 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi pada.....**Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.12 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi pada.....**Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.13 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi pada.....**Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.14 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.15 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi pada.....**Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.16 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi pada.....**Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.17 Rangkuman Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi.....**Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.18 Hasil SPSS Model Pertama..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.19 Hasil SPSS Model Kedua **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.20 Hasil SPSS Model Ketiga..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.21 Pengaruh Langsung Antar Variabel..... **Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Uji Coba Penelitian	207
2. Hasil Perhitungan Uji Coba Instrumen	231
3. Kisi-kisi Akhir Instrumen Penelitian.....	257
4. Data Hasil Penelitian.....	278
5. Pengujian Persyaratan Analisis.....	307
6. Pengujian Hipotesis	373



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaedah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Agustus 2019




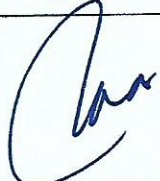



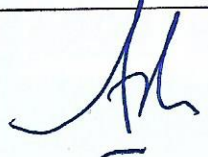

Agustinus Priowidodo

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Agustinus Priyowidodo

No Registrasi : 7647121213

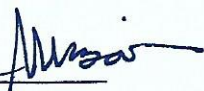
Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi, M.Pd (Ketua)		3/9 2019
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris/Kopromotor)		21/8-2019
3	Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil (Promotor)		21/8'19
4	Prof. Dr. Yetti Supriyati, M.Pd (Penguji)		16/8 2019
5	Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus (Penguji)		21/8 2019
6	Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D. (Penguji)		20/8-2019
7.	Prof. Dr.H. Bambang Purwoko, SE., MA. (Penguji Luar)		16/8/2019

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI/
PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor



Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil.

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si.

Tanggal: 21.8.19.....

Tanggal: 21-8-2019

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Intan Ahmad, Ph.D
(Ketua)¹



23/08/19

.....

.....

Prof. Dr. Ilza Mayuni, M.A
(Sekretaris)²



13-09-2019

.....

.....

Nama : Agustinus Priowidodo

No. Registrasi : 7647121213

Tgl. Lulus :

¹) Plt. Rektor Universitas Negeri Jakarta

²) Plt. Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : AGUSTINUS PRIYOWIDODO
NIM : 7647121213
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen/MSDN
Alamat email : Kelik_ta@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES
KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN YAYASAN
PENDIDIKAN STELLA MARIS JAKARTA.**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 9 April 2020

(Agustinus Priyowidodo)