PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN KEPRIBADIAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *QUALITY OF WORK LIFE* PADA PERUSAHAAN BATUBARA DAN MINERAL DI JAKARTA UTARA

DISERTASI

Ditulis oleh:

SARIPUDIN

NPM 073220007

Diajukan sebagai Syarat Dalam Rangka Memperoleh Gelar

Doktor Ilmu Manajemen

PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN

SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN KEPRIBADIAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *QUALITY OF WORK LIFE* PADA PERUSAHAAN BATUBARA DAN MINERAL DI JAKARTA UTARA

DISERTASI

Ditulis oleh:

SARIPUDIN
NPM 073220007

Diajukan sebagai Syarat Dalam Rangka Memperoleh Gelar
Doktor Ilmu Manajemen

PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR

2024

PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN

PENGESAHAN DISERTASI

Bogor, April 2024

Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan

Doktor Yang Dipromosikan:

SARIPUDIN
NPM 073220007

Judul Disertasi:

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Melayani Dan Kepribadian Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Quality Of Work Life* Pada Perusahaan Batubara Dan Mineral Di Jakarta Utara

Berdasarkan hasil yudisium Ujian Tertutup Disertasi Program Doktor Ilmu Manajemen yang dilaksanakan pada tanggal 30 April 2024 maka Disertasi ini telah layak dan disetujui untuk dilanjutkan pada **Ujian Terbuka/Promosi**.

NO	TIM PROMOTOR	TANDA TANGAN
1	Prof. Dr. Rer. pol. Didik Notosudjono. M.Sc. Penanggungjawab/Ketua Sidang	
2	Prof. Dr. Ing. Soewarto Hardhienata Sekretaris Sidang	
3	Prof. Dr. Hari Gursida, CA., M.M., CPA. Anggota Penguji/Ketua Program Studi	
4	Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, MS, Dipl. Ing. DEA. Ketua Tim Promotor	
5	Dr. Nancy Yusnita, SE., M.M. Anggota Tim Ko-Promotor	

PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN

LEMBAR PERNYATAAN MENGENAI PLAGIARISME

Saya menyatakan bahwa Disertasi yang saya serahkan kepada dosen Promotor dan KoPromotor, adalah benar-benar hasil penelitian/pekerjaan saya. Jika saya mengutip dan/atau menggunakan hasil penelitian atau pekerjaan orang lain dalam penelitian dan/atau tugas pribadi saya, maka saya akan mengindikasikan hal itu secara jelas, dengan mencantumkan sumber kutipan yang bersangkutan.

Jika saya melanggar pernyataan saya tersebut di atas maka saya menyatakan bersedia dikenakan sanksi plagiarisme dan sanksi akademik lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku di program Doktor Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan.

Nama Mahasiswa	:	Saripudin
N P M	:	073220007
Judul Disertasi	:	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Melayani Dan Kepribadian Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Quality Of Work Life* Pada Perusahaan Pertambangan Batubara Dan Mineral Di Jakarta Utara
Anggota Tim Promotor yang ditetapkan:		
Promotor	:	Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, MS, Dipl. Ing. DEA.
KoPromotor	:	Dr. Nancy Yusnita, SE., M.M.

Saya menandatangani pernyataan ini dengan sadar dan pernyataan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 18 Mei 2024

Saripuidin

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN KEPRIBADIAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *QUALITY OF WORK LIFE* PADA PERUSAHAAN BATUBARA DAN MINERAL DI JAKARTA UTARA

Saripudin, Musa Hubeis, Nancy Yusnita

ABSTRAK

Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. *Turnover Intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. *Turnover Intention* dapat menjadi masalah yang serius bagi sebuah organisasi atau perusahaan yaitu apabila karyawan yang keluar memiliki skill atau keahlian yang bagus.Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan melayani dan kepribadian *terhadap Turnover Intention* melalui *quality of work life* pada delapan perusahaan pertambangan mineral dan batubara di Jakarta Utara. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada level staf sebanyak 309 orang.

Penelitian ini menggunakan metode *sequential explanatory* yaitu peneliti menjelaskan hubungan kausal sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa dan hasil kuesioner tersebut dianalisis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yang dihitung menggunakan analisis SPSS 25.

Kesimpulan utama dalam penelitian Kuantitatif ini adalah Analisis menunjukkan bahwa 67,4% variasi *Quality of Work Life* dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan melayani, dan kepribadian karyawan, sedangkan 76% variasi *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Quality Of Work Life*, budaya organisasi, kepemimpinan melayani, dan kepribadian karyawan. Variansi *Quality of Work Life* dan *Turnover Intention* dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, pengetahuan, keadilan organisasi, motivasi kerja, stres kerja, dan beban kerja. Tidak lupa untuk pemimpin perusahaan memberikan contoh langsung bagaimana kebiasaan kerja yang baik dapat meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja yang baik.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan Melayani, Kepribadian, *Quality Of Work Life, Turnover intention.*

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, SERVICE LEADERSHIP AND PERSONALITY ON TURNOVER INTENTION THROUGH QUALITY OF WORK LIFE IN NORTH JAKARTA COAL AND MINERAL COMPANIES

Saripudin, Musa Hubeis, Nancy Yusnita

ABSTRACT

Turnover Intention is an employee's tendency or intention to quit their job. Turnover Intention is basically the same as the desire to move employees from one workplace to another. Turnover Intention can be a serious problem for an organization or company, namely if the employees who leave have good skills or expertise. The aim of this research is to determine the influence of organizational culture, servant leadership and personality on Turnover Intention through quality of work life in eight companies mineral and coal mining in North Jakarta. The respondents in this study were all 309 permanent employees at staff level.

This research uses a sequential explanatory method, namely the researcher explains the causal relationship between variables through hypothesis testing and the results of the questionnaire are analyzed to determine the influence of each variable which is calculated using SPSS 25 analysis.

The main conclusion in this quantitative research is that the analysis shows that 67.4% of the variation in Quality of Work Life is influenced by organizational culture, servant leadership, and employee personality, while 76% of the variation in Turnover Intention is influenced by Quality of Work Life, organizational culture, servant leadership, and employee personality. Variances in Quality of Work Life and Turnover Intention are influenced by other factors such as compensation, knowledge, organizational justice, work motivation, work stress, and workload. Don't forget for company leaders to provide direct examples of how good work habits can improve good work quality.

Keywords: Organizational Culture, Servant Leadership, Personality, *Quality of Work Life, Turnover Intention.*