

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN PT. SUMBERTAMAN KERAMIKA INDUSTRI**



OLEH:
GIOVANNI SUHARLIE
3103013141

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2019

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN PT. SUMBERTAMAN KERAMIKA INDUSTRI**

SKRIPSI Diajukan
kepada FAKULTAS
BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen

OLEH:
GIOVANNI SUHARLIE
3103013141

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2019

HALAMAN PERSETUJUAN

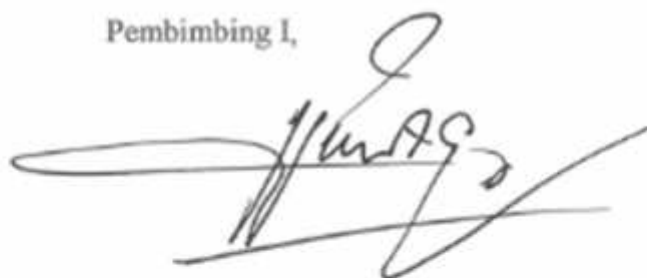
SKRIPSI

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. SUMBERTAMAN KERAMIKA INDUSTRI

Oleh:
Giovanni Suharlie
3103015337

Telah Disetujui dan Diterima dengan Baik
untuk Diajukan Kepada Tim Penguji

Pembimbing I,



Prof. Dr. Drs. Ec. H. Teman Koesmono, MM.
Tanggal: 20/6/2019

Pembimbing II,



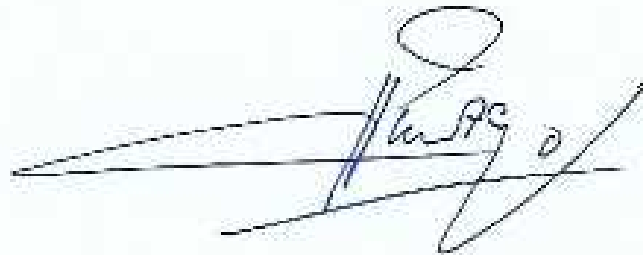
Dominicus Wahyu Pradana,
SE., MM.
Tanggal: 20/06/2019

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh: Giovanni Suhartie NRP 3103013141

Telah diuji tanggal 9/2019 dan dinyatakan lulus oleh Tim Penguji.

Ketua Tim Penguji,



Prof. Dr. Drs. Ec. H. Teman Koesmono, MM.

NIK. 311.87.0134

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Dr. Lodovicus Lasdi, MM., Ak.,
CA
NIK. 321.99.0370

Robertus Sigit ILL. SE.,
M.Sc
NIK. 311.11.0678

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya sebagai mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya:

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Giovanni Suharlie

NRP : 3103013141

Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Sumbertaman Keramik Industri

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah ASLI karya tulis saya. Apabila terbukti karya ini merupakan *plagiarism*, saya bersedia menerima sanksi yang akan diberikan oleh Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Saya menyetujui pula bahwa karya tulis ini dipublikasikan atau ditampilkan di internet atau media lain (*Digital Library* Perpustakaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan Undang-undang Hak Cipta.

Demikian pernyataan keaslian dan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 20 Juni 2019

Yang menyatakan

(Giovanni Suharlie)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus YME karena berkat kasih karunia dan segala berkatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S1 (strata-1) Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan moril dan materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin berterimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Lodovicus Lasdi, MM. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
2. Bapak Robertus Sigit Haribowo Lukito, SE. M. SC. selaku Ketua Jurusan Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
3. Prof. Dr. Drs. Ec. H. Teman Koesmono, MM. selaku dosen pembimbing I. Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan, saran-saran yang diberikan, serta kesabaran sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
4. Dominicus Wahyu Pradana, SE., MM. selaku dosen pembimbing II dan Dosen Pembimbing Akademik. Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas waktu yang diluangkan, bantuan, saran-saran yang diberikan, serta kesabaran sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Seluruh dosen manajemen yang sangat membantu dalam memberikan ilmu yang berguna sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Keluarga tercinta, Papa (Suharlie), Mama (Estiza Savitri), Cece (Rosmawati Suharlie) dan Koko (Ariyadi Suharlie) yang terus sabar dan memberikan dukungan materiil dan motivasi terus menerus agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman penulis (Monica, Nadia, Veronica dan Lelyana) dan calon pendamping hidup penulis Alim Chandra Tjiang yang telah memberikan motivasi, doa, bantuan, dan semangat selama penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
8. Rekan-rekan mahasiswa, kakak kelas, adik kelas, staff dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu di dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima jika sekiranya ada kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap bahwa dengan kelebihan dan kekurangan yang ada, skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 24 Mei 2019

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Giovanni Suharlie', with a stylized flourish at the end.

(Giovanni Suharlie)

DAFTAR ISI

	Halama
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
ABSTACT	xi
BAB1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Sistematika Penulisan	5
BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
2.1 Landasan Teori	6
2.2 1 Teori Dukungan Organisasional	6
2.2 2 Teori Kepuasan Kerja	7
2.2 3 Teori <i>Turnover Intention</i>	11
2.2 Penelitian Terdahulu	13
2.3 Pengembangan Hipotesis	15
2.3.1 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	15
2.3.2 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap <i>Turnover</i>	

<i>Intention</i>	16
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover</i>	
<i>Intention</i>	16
2.4 Model Penelitian	17
2.5 Perumusan Hipotesis	18

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian	19
3.2 Identifikasi, Definisi, dan Pengukuran Variabel	19
3.2.1 Identifikasi Variabel	19
3.2.2 Definisi Operasional Variabel	20
3.3 Jenis dan Sumber Data	22
3.4 Metode Pengumpulan Data	22
3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	23
3.6 Teknik Analisis Data	24
3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas.....	24
3.6.2 Pengujian Hipotesis	25

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASA	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	28
4.2 Deskripsi Data.....	28
4.2.1 Karakteristik Responden	28
4.2.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	30
4.3 Uji Validitas dan Reabilitas.....	35
4.3.1 Uji Validitas	35
4.3.2 Uji Reabilitas	36
4.4 Uji Statistik	37
4.4.1 Uji <i>Outer Model</i>	37
4.4.5 Uji <i>Inner Model</i>	41
4.4.6 Pengujian Hipotesis	42
4.5 Pembahasan.....	44
4.5.1 Pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.....	44
4.5.2 Pengaruh Dukungan Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i>	45
4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	45
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	48
5.2 Keterbatasan	48
5.3 Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Tingkat Tunover SKI..... 2
Tabel 2.1	Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang..... 16
Tabel 4.1	Karakteristik Responden 29
Tabel 4.2	Interval Rata-rata Skor 31
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Dukungan Organisasi 31
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Kepuasan 32
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif <i>Turnover Intention</i> 34
Tabel 4.6	Uji Validitas 35
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas 36
Tabel 4.8	Uji <i>Convergent Validity</i> 38
Tabel 4.9	Hasil Uji <i>Cross Loadings</i> 39
Tabel 4.10	Hasil Uji Nilai AVE 40
Tabel 4.11	Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> 41
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Hipotesis 42
Tabel 4.13	Hasil Uji Nilai <i>R-Square</i> 44

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	17
Gambar 4.1 Model Penelitian PLS	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Karakteristik Responden
Lampiran 3	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 6	Output PLS

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (karyawan) merupakan faktor yang berperan penting dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai sebuah tujuan tertentu. Seluruh perusahaan menginginkan Sumber Daya Manusia yang unggul dan berpotensi. Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik, karena jika tidak maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*). Ada sekian banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, dan diantaranya adalah dukungan organisasi dan kepuasan kerja karyawan, sementara kepuasan kerja sendiri pun dipengaruhi oleh besarnya dukungan organisasi yang diberikan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat kausal (sebab akibat) dari variabel – variabel yang ada. Variabel eksogen pada penelitian ini adalah dukungan organisasional dan variabel endogen adalah *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Objek penelitian adalah PT. Sumbertaman Keramika Industri dan sampel yang digunakan sebesar 100 orang. Teknik penyampelan yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan program PLS melalui analisis SEM.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lalu dukungan organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* namun hasilnya negatif, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Dukungan Organisasi, Turnover Intention, Kepuasan.

ABSTRACT

Human Resources (employees) are important factors in moving a company or organization to achieve certain goals. All companies need superior and superior human resources. Human Resources must be managed properly, because if not then it will increase the need for employees to get out (turnover intention). There are many factors that influence turnover intentions, these are organizational support and job satisfaction, while job satisfaction is given by the organizational support contributions provided.

This research is a quantitative research and is causal (cause and effect) of the variables that exist. The exogenous variable in this study is organizational support and the endogenous variable is turnover intention with job satisfaction as an intervening variable. The object of research is PT. Sumbertaman Keramik Industri and the samples used were 100 people. The sampling technique used was purposive sampling. Data analysis techniques using the PLS program through SEM analysis.

The results of this study indicate that organizational support has a significant influence on job satisfaction, then organizational support has a significant influence on turnover intention but the results are negative, and job satisfaction has a significant influence on turnover intention.

Keywords : *Organizational Support, Turnover Intention, Satisfaction*