



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

**ANALISIS PENGARUH *ORGANIZATIONAL LEARNING* DAN  
*WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT* TELAAH PADA *FLIGHT ATTENDANT***  
**DI PT XYZ**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E.)**

Nama : Claudia Batubuaya  
NIM : 12130110032  
Fakultas : Bisnis  
Program Studi : Manajemen

**UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA  
TANGERANG  
2017**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH ORGANIZATIONAL LEARNING DAN  
WORK ENVIRONMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT TELAAH PADA FLIGHT ATTENDANT  
DI PT XYZ**

Oleh

Nama : Claudia Batubuaya

Nim : 12130110032

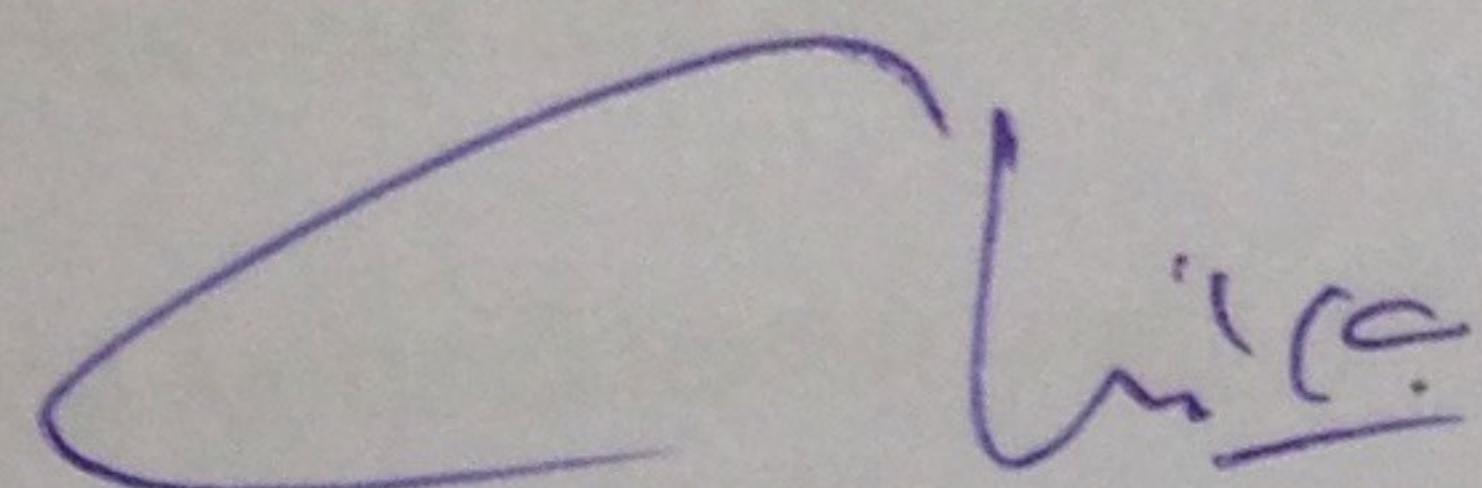
Fakultas : Bisnis

Program Studi : Manajemen

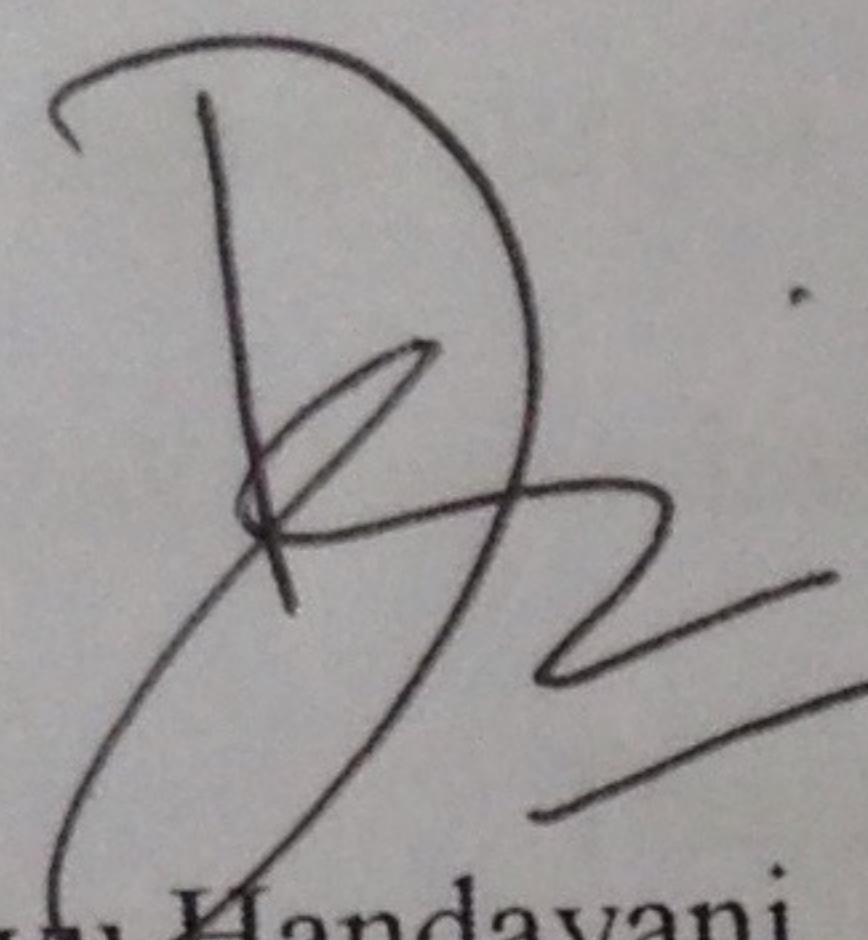
Tangerang, 26 Juli 2017

Ketua Sidang

Dosen Pengaji



(Nosica Rizkalla, S.E, Msc)

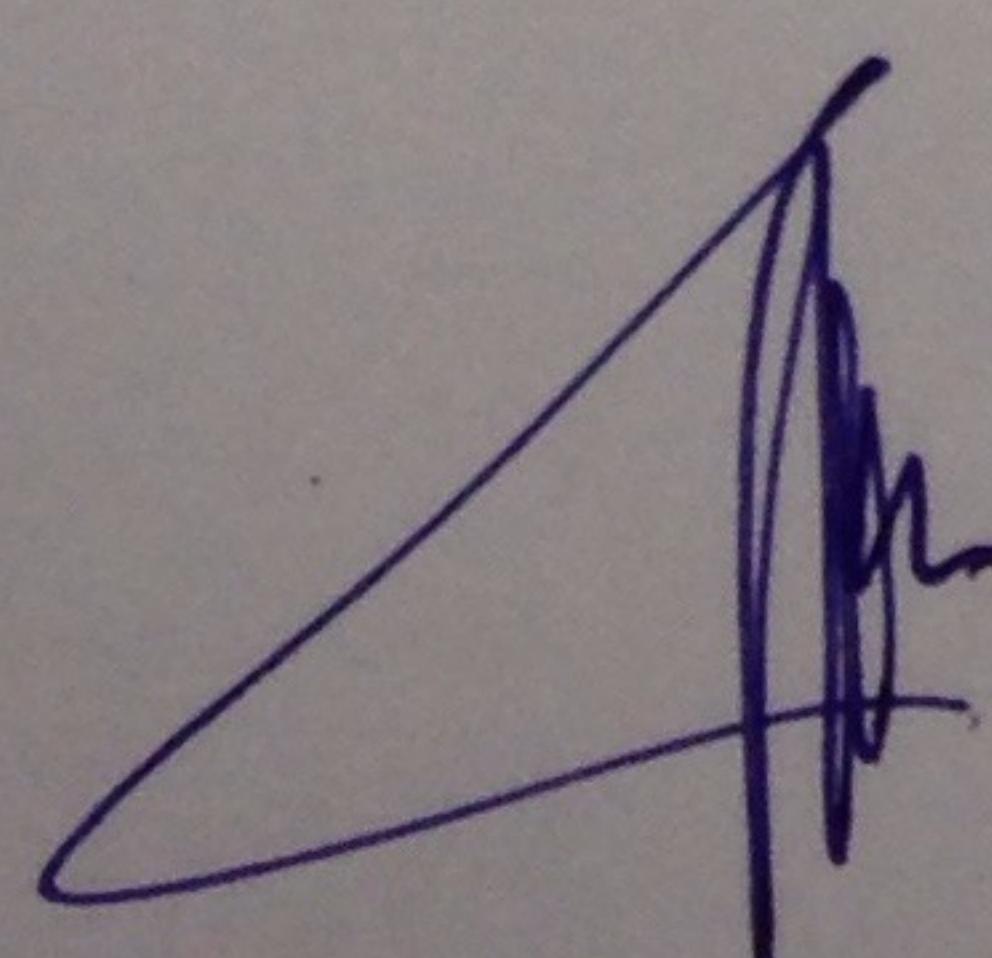


(Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

Ketua Program Studi Manajemen



(Nurina Putri Handayani, S.E, M.M.) (Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M.)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Claudia Batubuaya menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Analisis Pengaruh *Organizational Learning* dan *Work Environment* terhadap *Organizational Commitment* Telaah pada *Flight Attendant* PT XYZ** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Selain itu, saya juga menyatakan bahwa data penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah data asli dari responden dan tidak dimanipulasi.

Apabila ditemukan kecurangan atau plagiat dalam skripsi ini, saya bersedia menerima konsekuensi yang telah ditentukan oleh pihak Universitas.

Tangerang, 26 Juli 2017

Yang membuat pernyataan,



Claudia Batubuaya

NIM: 12130110032

## ABSTRAK

Perkembangan moda transportasi telah memberikan banyak pengaruh bagi dunia khususnya di Indonesia. Moda transportasi udara menjadi salah satu program prioritas nasional yang dijadikan Presiden Jokowi untuk memperkuat konektivitas melalui pembangunan sejumlah bandara baru di berbagai wilayah Indonesia.

Pada saat bersamaan perusahaan penerbangan harus segera mengantisipasi fenomena ini misalnya dari sisi sumber daya seperti *flight attendant*, bagaimana mereka dapat bertahan dalam perusahaan serta dapat menjadi cerminan perusahaan. *Organizational commitment* merupakan salah satu indikator yang dapat mengukur tingkat loyalitas serta produktivitas dari karyawan. Oleh karena itu penelitian ini akan membahas tentang tingkat *organizational commitment* dari pegawai tetap *flight attendant* yang berada di PT XYZ yang diukur melalui variabel yakni *organizational learning*, dan *work environment*.

Pada penelitian ini penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* terhadap 75 orang responden yang merupakan karyawan tetap *flight attendant* PT XYZ. Data yang sudah terkumpul lalu dioleh dengan menggunakan SPSS versi 23.

Variabel *organizational learning* terhadap variabel *organizational commitment* memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan variabel *work environment* terhadap *organizational commitment* memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Pengaruh variabel *organizational learning* dan *work environment* terhadap *organizational commitment* sebesar 27.8%. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *organizational learning* terhadap *organizational commitment*, terdapat pengaruh positif dari *work environment* terhadap *organizational commitment*.

Kata Kunci: *organizational learning*, *work environment*, *organizational commitment*, *flight attendant*

## **ABSTRACT**

*The development of modes of transportation has given much influence to the world, especially in Indonesia. The mode of air transportation became one of the national priority programs that was made by President Jokowi to strengthen connectivity through the development of a number of new airports in various parts of Indonesia.*

*At the same time flight company must be anticipate for this phenomenon for the example from the side resources such as flight attendant, how they can be survive in the company and can become a reflection of the company. Organizational commitment is one of indicator that can measure the level of loyalty and productivity of employees. Therefore this study will discuss about the organizational commitment level of permanent employee flight attendant in PT XYZ which is measured through variable organizational learning, and work environment.*

*In this study the questionnaires were distributed using non-probability sampling technique to 75 respondents who were permanent employees of PT XYZ flight attendant. The data that has been collected and then obtained by using SPSS version 23.*

*Organizational learning variable to organizational commitment variable has  $t_{count} > t_{table}$  which means that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  accepted. Whilst the work environment variable against organizational commitment has  $t_{count} > t_{table}$  which means that  $H_0$  is rejected and  $H_2$  accepted.*

*The effect of organizational learning and work environment variable on organizational commitment is 27.8%. The results of this study indicate that there is a positive effect of organizational learning on organizational commitment, there is a positive influence of the work environment on organizational commitment.*

*Keywords : organizational learning, work environment, organizational commitment, flight attendant*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Organizational Learning* Dan *Work Environment* Terhadap *Organizational Commitment* Telaah Pada *Flight Attendant PT XYZ*” dengan baik dan tepat pada waktu yang sudah ditentukan. Skripsi ini dibuat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) di Universitas Multimedia Nusantara.

Skripsi yang telah dibuat oleh penulis ini juga tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan laporan ini, khususnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya.
2. Papa, Mama, Olivia, Faldy, Jendry serta keluarga besar yang selalu memberi dukungan baik doa, materi, maupun moril yang membuat penulis menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Nurina Putri Handayani, S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing dalam pembuatan skripsi yang selalu memberikan bantuan, masukan dan dukungan selama proses pembuatan skripsi.
4. Ibu Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen yang memberikan dukungan dan masukan selama proses pembuatan skripsi.

5. Seluruh responden yang telah berbaik hati untuk meluangkan waktu dan tenaganya untuk mengisi kuesioner penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Theresa Natalia, Mariana Kristie, Teressa Widya H., selaku sahabat penulis yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
7. Lisiana, Aldo Winata, Reinhart, Rahmaesa, Stefanny Sutedy, Citra Khairunisa dan teman-teman seperjuangan skripsi lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang selalu memberikan dukungan dan semangat hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi bersama-sama.
8. PT XYZ yang sudah memberikan ijin serta dukungan dan semangat bagi penulis untuk melakukan penelitian.
9. Semua pihak yang tidak dapat dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, sehingga kelak penulis dapat menghasilkan karya yang lebih baik lagi.



Tangerang, 26 Juli 2017

Penulis,

Claudia Batubuaya

NIM: 12130110032

## DAFTAR ISI

### HALAMAN SAMPUL

LEMBAR PENGESAHAN .....	i
-------------------------	---

LEMBAR PERNYATAAN .....	ii
-------------------------	----

ABSTRAKSI .....	iii
-----------------	-----

ABSTRACT .....	iv
----------------	----

KATA PENGANTAR .....	v
----------------------	---

DAFTAR ISI .....	vii
------------------	-----

DAFTAR GAMBAR .....	xi
---------------------	----

DAFTAR TABEL .....	xii
--------------------	-----

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	15
1.3 Tujuan Penelitian .....	15
1.4 Manfaat Penelitian .....	16
1.5 Batasan Masalah .....	16
1.6 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian .....	17

### BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Definisi Manajemen .....	19
2.2 Definisi Sumber Daya Manusia .....	20
2.3 Turnover .....	21
2.4 <i>Organizational Learning</i> .....	21
2.5 <i>Work Environment</i> .....	22
2.6 <i>Organizational Commitment</i> .....	24

2.7 Model dan Hipotesa Penelitian .....	28
2.7.1 Model Penelitian .....	28
2.7.2 Misi Pengembangan Hipotesa Penelitian .....	29
2.7.2.1 Hubungan <i>Organizational Learning</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	29
2.7.2.2 Hubungan <i>Work Environment</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	29
2.7.3 Hipotesa Penelitian .....	31
2.8 Tabel Penelitian.....	32

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	34
3.1.1 Perusahaan PT XYZ .....	34
3.1.2 Misi dan Visi Perusahaan .....	40
3.1.3 Struktur Organisasi PT XYZ .....	41
3.2 Metode Penelitian .....	42
3.2.1 Prosedur Penelitian .....	43
3.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	44
3.3.1 Target Populasi dan Sampel.....	44
3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel .....	45
3.3.3 <i>Sampling Size</i> .....	48
3.4 Teknik Pengumpulan data.....	49
3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan data.....	49
3.5 Periode Penelitian.....	49
3.6 Operasionalisasi Variabel.....	50
3.6.1 Variabel Bebas / <i>Independent Variables</i> (X).....	51
3.6.1.1 <i>Organizational Learning</i> (X <sub>1</sub> ).....	51
3.6.1.2 <i>Work Environment</i> (X <sub>2</sub> ) .....	51
3.6.2 Variabel Terikat / <i>dependent Variable</i> (Y) .....	52
3.6.2.1 <i>Organizational Commitment</i> (Y) .....	52

3.7 Teknis Pengolahan Analisis Data.....	52
3.7.1 Uji Istrumental.....	52
3.7.2 Uji Validitas.....	53
3.7.3 Uji Reliabilitas.....	54
3.7.4 Uji Asumsi Klasik.....	55
3.7.4.1 Uji Multikolonieritas.....	55
3.7.4.2 Uji Heterokedastisitas .....	55
3.7.4.3 Uji Normalitas.....	56
3.7.5 Uji Model.....	56
3.7.5.1 Uji Koefisien Determinasi.....	56
3.7.6 Uji Hipotesis.....	56
3.7.6.1 Analisis Regresi Berganda.....	56
3.7.6.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t).....	57
3.7.7 Tabel Operasionalisasi Variabel.....	58

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

4.1 Analisis Deskriptif .....	60
4.1.1 Profil Responden .....	60
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	63
4.3 Uji Instrumental .....	71
4.3.1 Uji Validitas .....	71
4.3.1.1 Uji Validitas untuk <i>Pre-Test</i> dengan 30 Responden .....	71
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	72
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	74
4.4.1 Uji Multikolononieritas.....	74
4.4.2 Uji Normalitas.....	75
4.4.3 Uji Heterokedastisitas .....	78
4.5 Uji Model .....	80
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi.....	80
4.6 Uji Hipotesis .....	81

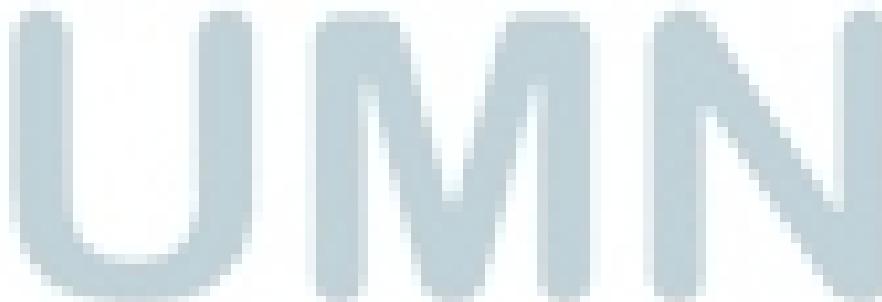
4.6.1 Uji Regresi Berganda .....	81
4.6.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t) .....	83
4.7 Implikasi Manajerial.....	85
4.7.1 Perhatian PT XYZ terhadap <i>organizational learning</i> untuk meningkatkan <i>organizational commitment</i> dari <i>flight attendant</i> dalam Perusahaan.....	86
4.7.2 Perhatian PT XYZ terhadap <i>work environment</i> untuk meningkatkan <i>organizational commitment</i> dari <i>flight attendant</i> dalam Perusahaan.....	88

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	91
5.2.1 Saran Untuk Perusahaan Berdasarkan Hipotesis.....	91
5.2.1.1 <i>Organizational Learning</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> Bagi <i>Flight Attendant</i> Di PT XYZ.....	91
5.2.1.2 <i>Work Environment</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> Bagi <i>Flight Attendant</i> Di PT XYZ.....	93
5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya.....	93

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Pertumbuhan Ekonomi 2016.....	3
Gambar 1.2 Grafik Data <i>Turnover Intention Flight Attendant</i> PT XYZ.....	7
Gambar 2.1 Model Penelitian.....	28
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT XYZ.....	42
Gambar 3.2 Metode Penelitian.....	42
Gambar 3.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	46
Gambar 3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	47
Gambar 4.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Gambar 4.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	61
Gambar 4.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	62
Gambar 4.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	63
Gambar 4.5 Uji Normalitas Variabel <i>Organizational Learning</i> dan <i>Work Environment</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	76
Gambar 4.6 Uji Normal P-P Plot untuk Variabel <i>Organizational Learning</i> dan <i>Work Environment</i> terhadap Variabel Terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	77
Gambar 4.7 Uji Heterokedastisitas untuk Variabel <i>Organizational Learning</i> dan <i>Work Environment</i> terhadap Variabel Terhadap <i>Organizational Commitmen</i> .....	79



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.1 Skala Pengukuran <i>Likert</i> .....	50
Tabel 3.2 Uji Validitas .....	
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel .....	53
Tabel 4.1 Skala Interval .....	64
Tabel 4.2 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Learning</i> .....	64
Tabel 4.3 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Work Environment</i> .....	67
Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Commitment</i> .....	69
Tabel 4.5 Uji Validitas <i>Pre-Test</i> Keseluruhan Indikator .....	72
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas <i>Pre-Test</i> Keseluruhan Indikator .....	73
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas Untuk Variabel <i>Organizational Learning</i> , dan <i>Work Environment</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	74
Tabel 4.8 Uji Model Variabel <i>Organizational Learning</i> , dan <i>Work Environment</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	80
Tabel 4.9 Uji Hipotesis Variabel <i>Organizational Learning</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	82
Tabel 4.10 Kesimpulan Uji Hipotesis .....	83
Tabel 4.11 Uji Persamaan Regresi Variabel <i>Organizational Learning</i> , dan <i>Work Environment</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	84