



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, 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 CULTURE*
TERHADAP *WITHDRAWAL INTENTION* : TELAAH PADA PT
XYZ, JAKARTA SELATAN**



SKRIPSI

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

Janneke Pauline Wantah

11130110096

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2015

MOTTO DAN PERSEMBAHAN



UMMN

- Nelson Mandela -

PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *WITHDRAWAL INTENTION* : TELAAH PADA PT XYZ, JAKARTA SELATAN

Oleh

Nama : Janneke Pauline Wantah

NIM : 11130110096

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tangerang, 20 Agustus 2015

Ketua Sidang

Penguji

Anna Riana Putriya, S.E., M.Si

Albert Oktovianus, S.T., M.M

Pembimbing

Ketua Program Studi Manajemen

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

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

PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Janneke Pauline Wantah menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

ANALISIS PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *WITHDRAWAL INTENTION* : TELAHAH PADA PT XYZ, JAKARTA SELATAN

Adalah hasil karya saya sendiri dan saya tidak melakukan plagiat. Segala karya atau pendapat orang lain atau lembaga lain yang dirujuk dalam skripsi ini telah saya sebutkan sumber kutipannya dan telah dicantumkan pada daftar pustaka. Maka, saya menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini adalah karya saya sendiri, bukan merupakan plagiat dari karya orang lain.

Jika di kemudian hari terbukti adanya kecurangan / penyimpangan dalam skripsi yang saya ajukan ini, saya siap menerima konsekuensi dan resiko atas tindakan saya. Saya siap menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Tangerang, 20 Agustus 2015

Penulis,

Janneke Pauline Wantah

ABSTRAKSI

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Organizational Culture* (ξ) sebagai variabel eksogen dan *Withdrawal Intention* (η) sebagai variabel endogen. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar akan pengaruh *organizational culture* terhadap *withdrawal intention*.

Penelitian ini pula dilakukan di PT XYZ yang berlokasi di Sudirman, Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan desain riset deskriptif dengan metode *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner pada responden yang merupakan karyawan yang pernah bergabung di PT A atau PT B sebelum PT XYZ melakukan *merger* dan karyawan yang bekerja di PT XYZ *pasca merger*. Data kemudian diolah menggunakan *structural equation modeling*.

Dalam hal ini penelitian telah dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menghasilkan data yaitu, dimana variabel *organizational culture* dengan dimensi *Job Challenge, Communication, Innovation, Trust* dan *Social Cohesion* memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *Withdrawal Intention* dengan dimensi *Withdrawal Intention from Occupation, Withdrawal Intention from Job* dan *Withdrawal Intention from Organization*, dan untuk menghasilkan data tersebut peneliti menggunakan sebanyak 160 responden.

Keyword : Organizational Culture, Withdrawal Intention, Merger

ABSTRACT

In this research, researchers use Organizational Culture (ξ) as the exogenous variable and Withdrawal Intention (η) as the endogenous variable. In this research to measure how big influence organizational culture against withdrawal intention.

This research was done in PT XYZ located in Sudirman, Jakarta Selatan. The research uses descriptive research design, which use non-probability sampling applying convenience sampling techniques. The data collected by spreading the questionnaire which the respondents are employees who are joined in PT A or PT B before the merger of PT XYZ and employees who are worked in PT XYZ pasca merger. The hypotheses are tested with structural equation modeling.

In this case study has been carried out by using quantitative approach and generate data, which variable organizational culture with the dimension of Job Challenge, Communication, Innovation, Trust and Social Cohesion does have negative relationship to variabel withdrawal intention with the dimension of Withdrawal Intention from Occupation, Withdrawal Intention from Job and Withdrawal Intention from Organization, and to have a result of data researchers use 160 respondent.

Keyword : Organizational Culture, Withdrawal Intention, Merger

KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmatNya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Analisis Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Withdrawal Intention* : Telaah Pada PT XYZ, Jakarta Selatan**” ini dengan baik dan lancar.

Dalam penyusunan skripsi ini juga, Penulis memperoleh banyak bimbingan, dukungan dan arahan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak – pihak yang bersangkutan yang secara langsung ataupun tidak langsung kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan berkatNya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tua, Kakak (Theo dan William) serta keluarga besar yang selalu memberikan dukungan secara moral, ataupun materi kepada Penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Ibu Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing dan Ketua Program Studi Manajemen yang selalu memberikan bimbingan, arahan dan dukungan kepada Penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Albert Oktovianus, S.T., M.M. selaku Dosen Penguji atas saran dan masukannya untuk penyempurnaan skripsi ini.

5. Ibu Anna Riana Putriya, S.E., M.Si. selaku Ketua Sidang atas saran dan masukannya serta selaku Dosen yang telah memberikan arahan dalam penggunaan aplikasi SPSS AMOS kepada Penulis.
6. Ibu Diah Safiati Amurwani selaku Manajer *Human Resource* PT XYZ yang telah memberikan informasi dan izin kepada Penulis untuk menyebarkan kuesioner di PT XYZ.
7. Seluruh karyawan PT XYZ yang senantiasa mendukung membimbing dan mampu memberikan informasi kepada Penulis untuk mampu melengkapi penelitian ini.
8. Seluruh dosen Universitas Multimedia Nusantara yang sudah mendidik dan memberikan ilmu kepada Penulis selama melaksanakan perkuliahan.
9. Meidisa Joane sebagai saudara sepupu Penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi kepada Penulis serta memberikan pengetahuan berkaitan dengan proses penyusunan skripsi.
10. Michelle, Lia, Della dan Elin sebagai teman – teman dekat Penulis yang selalu memberikan dukungan kepada Penulis.
11. Seluruh teman – teman Universitas Multimedia Nusantara yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi kepada Penulis sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang ikut dan turut membantu Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sangat mengharapkan bahwa skripsi ini dapat menambah ilmu serta wawasan setiap pembacanya. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, maka Penulis siap menerima saran dan kritik terkait skripsi ini dari siapapun yang membacanya.

Tangerang, 20 Agustus 2015

Janneke Pauline Wantah

UMMN

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	iv
ABSTRAKSI	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	3
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Masalah Penelitian.....	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Metode dan Sistematika Penulisan Laporan Penelitian	10
1.6.1 Metode Penelitian	10
1.6.2 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Tinjauan Pustaka	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3 Budaya Organisasi (<i>Organizational Culture</i>).....	16
2.1.4 Pembentukan <i>Organizational Culture</i>	18
2.1.5 Karakteristik <i>Organizational Culture</i>	20
2.1.6 Peran <i>Organizational Culture</i>	22
2.1.7 Cara Menciptakan <i>Positive Organizational Culture</i>	25

2.1.8	Dimensi <i>Organizational Culture</i>	27
2.1.9	Strategi Penggabungan <i>Organizational Culture</i>	28
2.1.10	Strategi Kesuksesan <i>Organizational Culture</i>	29
2.1.11	Elemen <i>Organizational Culture</i>	31
2.1.12	<i>Centralization</i> dan <i>Decentralization</i>	32
2.1.13	<i>Strong Culture</i> dan <i>Weak Culture</i>	33
2.1.14	Cara Karyawan Mempelajari Budaya	34
2.1.15	Cara Budaya Mempengaruhi Manajer	35
2.1.16	Intensi Keluar (<i>Turnover Intention/Withdrawal Intention</i>).....	37
2.1.11	Penyebab Terjadinya <i>Turnover Intention/Withdrawal Intention</i>	37
2.1.12	Langkah – Langkah untuk Mencegah Terjadinya <i>Turnover Intention/Withdrawal Intention</i>	38
2.1.13	Hubungan <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Withdrawal Intention</i>	39
2.2	Kerangka Pemikiran.....	41
2.3	Penelitian Terdahulu	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	45
3.1.1	Visi dan Misi Perusahaan.....	48
3.1.2	<i>Extent</i>	49
3.1.3	Struktur Organisasi	50
3.2	Metodologi Penelitian	51
3.3	Ruang Lingkup Penelitian.....	52
3.3.1	Populasi dan Sampel.....	52
3.3.2	Periode	52
3.4	Identifikasi Variabel Penelitian.....	53
3.4.1	Variabel Endogen	53
3.4.2	Variabel Eksogen.....	53
3.4.3	Variabel Teramati	54
3.5	Definisi Operasionalisasi Variabel.....	54
3.5.1	Variabel Eksogen.....	54

3.5.1.1 <i>Organizational Culture</i>	54
3.5.2 Variabel Endogen	55
3.5.2.1 <i>Withdrawal Intention</i>	55
3.5.3 Variabel Operasional.....	57
3.6 Teknik Pengumpulan Data	62
3.6.1 Teknik Pengambilan Sampel	62
3.7 Teknik Analisis Data.....	62
3.7.1 Uji Instrumen	62
3.7.1.1 Uji Validitas	62
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	62
3.7.2 <i>Structural Equation Modeling</i>	64
3.7.2.1 Variabel – Variabel dalam SEM	64
3.7.2.2 Tahapan Prosedur SEM.....	65
3.7.2.3 Kecocokan Model Pengukuran	68
3.7.2.3.1 Evaluasi Terhadap Validitas (<i>Validity</i>) dari Model Pengukuran	69
3.7.2.3.2 Evaluasi Terhadap Reliabilitas (<i>Reliability</i>) dari Model Pengukuran.....	69
3.7.2.4 Kecocokan Model Struktural	70
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Analisis Deskriptif	73
4.1.1 Deskripsi Profil Responden	73
4.1.1.1 Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin	73
4.1.1.2 Identifikasi Berdasarkan Pernah Bergabung di PT A dan PT B .	74
4.1.1.3 Identifikasi Berdasarkan Lama Bekerja di PT A dan PT B	75
4.1.1.4 Identifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan	76
4.1.1.5 Identifikasi Berdasarkan Divisi	77
4.2 Uji Instrument untuk <i>Pretest</i>	78
4.2.1 Uji Validitas <i>Pretest</i>	78
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas	89
4.2.2 Uji Reliabilitas <i>Pretest</i>	91

4.2.2.1 Hasil Uji Reliabilitas	95
4.3 Analisa Statistik Deskriptif	96
4.4 <i>Structural Equation Modeling</i>	100
4.4.1 Model Pengukuran	100
4.4.2 Uji Validitas	102
4.4.3 Uji Reliabilitas	104
4.4.4 Uji Kecocokan Model Struktural	105
4.4.5 Uji Hipotesis	107
4.5 Implikasi Manajerial	108
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	113
5.2 Saran.....	114
5.2.1 Saran untuk Perusahaan	114
5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya	119
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN.....	125

UMMN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
Gambar 2.2 Proses Pembentukan <i>Organizational Culture</i>	18
Gambar 2.3 Proses Sosialisasi	20
Gambar 2.4 Karakteristik <i>Organizational Culture</i>	22
Gambar 2.5 Elemen <i>Organizational Culture</i>	32
Gambar 2.6 Model Penelitian	
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT XYZ.....	40
Gambar 3.2 Variabel Endogen.....	43
Gambar 3.3 Variabel Eksogen	44
Gambar 3.4 Tahap – Tahap Melakukan SEM.....	56
Gambar 3.5 Model Pengukuran	58
Gambar 3.6 Model Struktural	59
Gambar 4.1 <i>Pie Chart</i> Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Gambar 4.2 <i>Pie Chart</i> Responden Berdasarkan Pernah Bekerja di PT A dan PT B	66
Gambar 4.3 <i>Pie Chart</i> Responden Berdasarkan Lama Kerja Sebelum <i>Merger</i> .	67
Gambar 4.4 <i>Pie Chart</i> Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	68
Gambar 4.5 <i>Pie Chart</i> Responden Berdasarkan Divisi.....	70
Gambar 4.6 <i>Measurement Model</i>	94
Gambar 4.7 <i>Path Diagram</i>	100

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan <i>Strong Cultures</i> dan <i>Weak Cultures</i>	33
Tabel 2.2 Keputusan Manajer Mengenai Budaya Organisasi	35
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasional	57
Tabel 3.2 Perbandingan Ukuran – Ukuran GOF.....	71
Tabel 4.1 Uji Validitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Organizational Culture</i> dengan Dimensi <i>Job Challenge</i>	78
Tabel 4.2 Uji Validitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Organizational Culture</i> dengan Dimensi <i>Communication</i>	80
Tabel 4.3 Uji Validitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Organizational Culture</i> dengan Dimensi <i>Innovation</i>	81
Tabel 4.4 Uji Validitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Organizational Culture</i> dengan Dimensi <i>Trust</i>	82
Tabel 4.5 Uji Validitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Organizational Culture</i> dengan Dimensi <i>Social Cohesion</i>	84
Tabel 4.6 Uji Validitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Withdrawal Intention</i> dengan Dimensi <i>Withdrawal Intention from Occupation</i>	85
Tabel 4.7 Uji Validitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Withdrawal Intention</i> dengan Dimensi <i>Withdrawal Intention from Job</i>	86
Tabel 4.8 Uji Validitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Withdrawal Intention</i> dengan Dimensi <i>Withdrawal Intention from Organization</i>	87
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas <i>Pretest</i> Sebelum Eliminasi	89
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas <i>Pretest</i> Sesudah Eliminasi.....	90
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Organizational Culture</i> dengan Dimensi <i>Job Challenge</i>	91
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Organizational Culture</i> dengan Dimensi <i>Communication</i>	92
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Organizational Culture</i> dengan Dimensi <i>Innovation</i>	92
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Organizational Culture</i> dengan Dimensi <i>Trust</i>	93
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Organizational Culture</i> dengan Dimensi <i>Social Cohesion</i>	93

Tabel 4.16 Uji Reliabilitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Withdrawal Intention</i> dengan Dimensi <i>Withdrawal Intention from Occupation</i>	94
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Withdrawal Intention</i> dengan Dimensi <i>Withdrawal Intention from Job</i>	94
Tabel 4.18 Uji Reliabilitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Withdrawal Intention</i> dengan Dimensi <i>Withdrawal Intention from Organization</i>	95
Tabel 4.19 Hasil Uji Reliabilitas <i>Pretest</i> Sebelum Eliminasi	95
Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas <i>Pretest</i> Sesudah Eliminasi.....	96
Tabel 4.21 Kategori <i>Mean</i> dari Skor Interval Kuesioner untuk <i>Organizational Culture</i> dan <i>Withdrawal Intention</i>	97
Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Culture</i> ...	97
Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Withdrawal Intention</i>	99
Tabel 4.24 Tabel Uji Validitas	102
Tabel 4.25 Tabel Uji Validitas Sesudah Eliminasi	103
Tabel 4.26 Uji Reliabilitas	104
Tabel 4.27 Tabel Kecocokan <i>Absolute Measurement Model</i>	106
Tabel 4.28 Tabel Kecocokan <i>Incremental Measurement Model</i>	106
Tabel 4.29 Tabel Kecocokan <i>Parsimonious Measurement Model</i>	106
Tabel 4.30 Hasil Uji Hipotesis	108

UMMN