



### **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 CAREER SATISFACTION DAN  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP TURNOVER  
INTENTION DI PT SMART TBK: TELAAH PADA  
KARYAWAN HUMAN RESOURCE DEPARTMENT**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E.)**

Nama : Erika Giovanni Aristanto  
Nim : 12130110003  
Fakultas : Bisnis  
Program Studi : Manajemen

**Universitas Multimedia Nusantara**

**Tangerang**

**2016**

# LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN SKRIPSI

ANALISA PENGARUH CAREER SATISFACTION DAN

*ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP TURNOVER*

**INTENTION DI PT SMART TBK: TELAAH PADA KARYAWAN HUMAN**

## RESOURCE DEPARTMENT

Oleh

Nama : Erika Giovanni Aristanto

NIM : 12130110003

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Tangerang, 22 Agustus 2015

Ketua sidang

Dosen Pengaji

Ir. Y.Budianto Susanto, M.M.

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

Pembimbing

Ketua Program Studi Manajemen

Nurina Putri Handayani, S.E., M.M.

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

## **LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT**

Dengan ini saya:

Nama : Erika Giovanni Aristanto

NIM : 12130110003

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul Analisa Pengaruh *Career Satisfaction* dengan *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* di PT Smart Tbk: Telaah pada Karyawan *Human Resource Department* merupakan hasil karya ilmiah yang dibuat oleh saya sendiri dan bukan plagiat dari karya ilmiah orang lain atau lembaga lain. Segala informasi yang berada dalam skripsi ini, secara keseluruhan telah dicantumkan dalam daftar pustaka.

Tangerang, 22 Agustus 2015

Peneliti,

Erika Giovanni Aristanto

## KATA PENGANTAR

Segala rahmat dan karunia yang telah diberikan oleh Tuhan yang Maha Esa kepada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan laporan akhir ini yang berjudul “Analisa Pengaruh *Career Satisfaction* dengan *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* di PT Smart Tbk: Telaah pada Karyawan *Human Resource Department*” dengan baik dan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Penulisan laporan ini ditulis dengan tujuan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) di Universitas Multimedia Nusantara.

Laporan yang telah dibuat ini, didasarkan dengan adanya observasi, landasan teori, latar masalah dan mendapat beberapa bantuan dari berbagai pihak yang terkait untuk membantu menyelesaikan berbagai hambatan selama mengerjakan laporan ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan laporan akhir / skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis berikan kepada:

1. Tuhan Yang Masa Esa, atas penyertaan-Nya yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya.
2. Keluarga tercinta Papa, Mama, Eliza Aristanto, Enrico Aristanto, Evani Agatha Aristanto, nenek, kakek, serta seluruh keluarga besar atas doa serta dukungannya selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar.
3. Seluruh pihak perusahaan Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk. (PT Smart Tbk) yang telah meluangkan waktu, pikiran, tenaga untuk

membantu, mendukung dan membimbing peneliti dalam memberikan informasi secara kooperatif sehingga peneliti dapat melengkapi dan menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Mawar Indah Nawawi, selaku pihak penulis meminta segala informasi mengenai Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk. (PT Smart Tbk).
5. Bapak Ir. Y.Budianto Susanto, M.M., sebagai ketua sidang
6. Ibu Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M., sebagai Ketua Program Studi Manajemen dan dosen penguji, atas masukan dan saran yang diberikan.
7. Ibu Nurina Putri Handayani, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing penulis yang selalu memberikan masukan dan arahan kepada penulis selama menyusun laporan skripsi ini.
8. Teman – teman CLV2J + 4R yaitu, Cindy Hormawan, Lewi Franciscus, Vincent Sagita, Johan Frederick, Josh Edgar, Theodora Regina, Richard Kosasih, Richard Topan, Ryan Ardiputra dan seluruh rekan – rekan penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Theodora Regina yang telah sangat membantu penulis dalam menyelesaikan menyusun skripsi ini.
10. Rekan – rekan sesama bimbingan skripsi penulis, Maya Hendra, Paramita Vanessa, Yuliana Fedora, Cinthya Johana, Andriyantipuspi, Imelda, Pungky Nurhalim dan Tommy Budiman atas pertolongan dan kerjasama yang telah dijalin selama satu semester sehingga dapat menyelesaikan laporan skripsi ini bersama dan tepat pada waktunya.

11. Serta, seluruh pihak yang telah membantu dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas doa dan semangat yang diberikan.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan, masih terdapat kekurangan dan kelemahan yang ditemukan. Hal ini disebabkan karena adanya keterbatasan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penelitian selalu siap menerima kritik dan saran yang bersifat membangun bagi diri peneliti. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun laporan skripsi ini dan semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan kasih dan berkahNya, Amin.

Tangerang, 22 Agustus 2016

Hormat Peneliti,

Erika Giovanni Aristanto

## ABSTRAK

*Turnover* merupakan hal terpenting untuk diperhatikan oleh perusahaan di mana jika angka *turnover* dalam perusahaan tinggi maka perusahaan akan sibuk untuk membuat berbagai macam perlakuan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dalam perusahaan. Seperti yang sedang terjadi dalam perusahaan PT Smart Tbk, di mana seringnya proses keluar masuk karyawan dalam perusahaan dengan rata – rata karyawan keluar dari perusahaan yakni 1 – 2 tahun dari periode kerja karyawan. PT Smart Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *consumer good* yang berbasis kelapa sawit yang terintegrasi di Indonesia dengan memiliki komitmen untuk membuat produk yang terbuat dari bahan minyak kepala sawit. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan yang berada dalam divisi Human Resource Department di PT Smart Tbk. Data penelitian ini diolah dengan menggunakan metode regresi berganda yang dibantu dengan menggunakan aplikasi spss 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *career satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dalam PT Smart Tbk. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0.003 atau dengan kata lain tingkat signifikan  $< 0.05$ . Nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3.112 yang menunjukkan bahwa variabel *career satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sebaliknya pada variabel *organizational commitment* tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dalam PT Smart Tbk. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0.880 atau  $> 0.05$ . Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.152 yang menunjukkan bahwa variabel *career satisfaction* tidak terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *career satisfaction* dan *organizational commitment* sebesar 14.1%. Sisanya sebesar 85.9% dijelaskan oleh variabel diluar model.

Tujuan dari pembuatan penelitian ini adalah untuk menguji sekaligus menganalisis pengaruh *career satisfaction* dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention*. Model pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Baek-Kyoo Joo dan Sunyoung Park dalam penelitian yang berjudul *career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention the effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback* (2009).

Solusi yang dapat penulis rekomendasikan terkait dengan hasil penelitian ini adalah perusahaan harus lebih adil dalam memperlakukan karyawan dan memegang janji untuk mempromosikan karyawan tepat pada waktu serta memberikan timbal balik kepada karyawan yang telah memberikan kemampuan yang baik dalam perusahaan.

Kata kunci: *Turnover Intention, Organizational Commitment, Career Satisfaction.*

## **ABSTRACT**

*Turnover is the most important thing for company to be considered where if a high turnover in the company, company will busy to make a wide variety of his training to retain employees who has good skill in company. As is happening in PT Smart Tbk, where often the employee turnover in company with the average of employee leaves the company is 1 – 2 years of the period of the company. PT Smart Tbk is one of the largest, publicly-listed, integrated palm-based consumer companies in Indonesia which is committed to sustainable palm oil production. The object's of this research is taken from all company of Human Resource Department. This research is prepared by regresi model use spss 23.*

*The result of this research show that career satisafaction variable significantly effect to turnover intention in PT Smart Tbk, which significant value  $<0.05$ .  $t_{tabel}$  value shown -3.112 so it's mean that career satisfaction has negative effect to turnover intention. In organizational commitment value has significant value 0.880 or  $> 0.05$ .  $t_{tabel}$  value show 0.152 so it's mean that organizational commitment variable not proved effect to turnover intention. This result show that turnover intention variable can be explained with career satisfaction variable and organizational commitment for 14.1% and the othe 85.9% will be explained with othe design variable.*

*The aim of this research is to analize career satisfaction effect and organizational commitment towards turnover intention. Research design fot this research is adaptation from Baek-Kyoo and Sunyoung Park research "Career Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention the effect of goal satisfaction, organizational learning culture and developmental feedback" (2009).*

*The authors recommend solutions that can be associated with this study is that companies should be more equitable in treating employees and holds promise for promoting employees just in time as well as provide feedback to employees that have good ability in the company.*



*Keyword: Turnover intention, organizational commitment, career satisfaction*

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I LATAR BELAKANG .....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang Masalah.....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	8
1.3    Batasan Masalah.....	9
1.4    Maksud dan Tujuan Penelitian.....	9
1.5    Manfaat Penelitian .....	10
1.6    Sistematika Penulisan Skripsi .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>13</b>
2.1    Definisi dan Pengertian Manajemen .....	13
2.2    Pengertian Sumber Daya Manusia .....	15
2.2.1    Proses Sumber Daya Manusia .....	16
2.3    Career .....	17
2.3.1    Career Development .....	17
2.3.1.1    Tipe – Tipe Career Development.....	18
2.3.2    Career Satisfaction .....	18
2.4    Organizational Commitment .....	20
2.4.2    Faktor dari Organizational Commitment.....	21
2.4.3    Faktor yang Mempengaruhi Organizational Commitment.....	22
2.4.4    Konsekuensi dari Kurangnya Tingkat Organizational Commitment .	23
2.5    Turnover .....	24
2.5.1    Turnover Intention .....	25
2.6    Model dan Hipotesa Penelitian .....	28

2.6.1	Model Penelitian .....	28
2.6.2	Pengembangan Hipotesa Penelitian .....	28
2.6.2.1	Pengaruh Career Satisfaction terhadap Turnover Intention .....	28
2.6.2.2	Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> . 29	29
2.6.3	Hipotesa Penelitian .....	30
2.7	Penelitian Terdahulu .....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>33</b>
3.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	33
3.1.1	Profil Perusahaan .....	33
3.1.2	Visi dan Misi.....	37
3.1.3	Produk yang telah dihasilkan oleh PT Smart Tbk .....	37
3.1.4	Struktur Organisasi .....	39
3.1.5	Struktur Organisasi <i>Human Resource Department</i> .....	40
3.2	Lokasi Penelitian .....	41
3.3	Metode Penelitian.....	41
3.4	Ruang Lingkup Penelitian.....	42
3.4.1	Populasi dan Sampel .....	42
3.4.2	Teknik <i>Sampling</i> .....	42
3.4.3	Periode Penelitian .....	43
3.5	Periode.....	44
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.6.1	Sumber dan Cara Pengumpulan Data .....	44
3.6.2	Metode Pengumpulan Data.....	45
3.7	Definisi Operasional.....	46
3.7.1	Variabel Bebas.....	46
3.7.1.1	<i>Career satisfaction</i> ( $X_1$ ) .....	47
3.7.1.2	<i>Organizational Commitment</i> ( $X_2$ ) .....	47
3.7.2	Variabel Terkait .....	48
3.7.2.1	<i>Affective Commitment</i> .....	48
3.7.2.2	<i>Continuance Commitment</i> .....	48
3.7.2.3	<i>Normative Commitment</i> .....	49
3.7.2.4	<i>Turnover Intention</i> .....	49

3.7.3	Tabel Operasionalisasi Variabel .....	51
3.7.4	Teknik Analisis Data .....	57
3.7.5	Uji Instrumen Penelitian .....	57
3.7.5.1	Uji Validitas .....	57
3.7.5.2	Uji Reliabilitas .....	58
3.7.6	Uji Asumsi Klasik.....	58
3.7.6.1	Uji Multikolonieritas.....	58
3.7.6.2	Uji Autokorelasi.....	59
3.7.6.3	Uji Heteroskedastisitas.....	59
3.7.6.4	Uji Normalitas.....	60
3.7.7	Uji Model.....	60
3.7.7.1	Koefisien Determinasi.....	60
3.7.8	Uji Hipotesis .....	61
3.7.8.1	Analisis Regensi Linear .....	61
3.7.8.2	Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t) .....	63
<b>BAB IV ANALISIS DAN PENGEMBANGAN.....</b>	<b>64</b>	
4.1	Analisis Deskriptif .....	64
4.1.1	Deskriptif Profil Responden .....	64
4.2	Uji Instrumen .....	69
4.2.1	Uji Validitas <i>Pretest</i> .....	69
4.2.2	Uji Reabilitas <i>Pretest</i> .....	76
4.3	Analisa Statistik Deskriptif .....	78
4.3.1	<i>Career Satisfaction</i> ( $X_1$ ) .....	79
4.3.2	<i>Organizational Commitment</i> ( $X_2$ ).....	82
4.3.3	<i>Turnover Intention</i> ( $Y$ ).....	88
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	92
4.4.1	Uji Multikolonieritas.....	92
4.4.2	Uji Normalitas.....	93
4.4.3	Uji Heterokedastisitas .....	94
4.5	Uji Model .....	96
4.5.1	Uji Koefisien Determinasi .....	96
4.6	Uji Hipotesis .....	97

4.6.1	Uji Regresi Linear.....	97
4.7	Uji Signifikan Parameter Individual (uji t) .....	98
4.8	Implikasi Manajerial .....	101
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>105</b>	
5.1	Simpulan Penelitian .....	105
5.2	Saran.....	106
5.2.1	Saran untuk Perusahaan.....	106
5.2.2	Saran untuk Penelitian Selanjutnya .....	112
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>113</b>	
<b>LAMPIRAN 1</b>	<b>116</b>	

The logo of UMN (Universitas Muhammadiyah Nusa Tenggara) is displayed as a watermark. It features the letters "UMN" in a bold, stylized font. Above the "U", there is a small circular emblem containing a figure. Below the "N", there is a small circular emblem containing a figure.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gambar <i>Efficiency and Effectiveness in Management</i> .....	14
Gambar 2.2 Model Penelitian .....	28
Gambar 3.1 Logo Perusahaan PT Smart Tbk .....	33
Gambar 3.2 <i>Value</i> Perusahaan PT Smart Tbk .....	36
Gambar 3.3 Gambar Produk yang Dihasilkan .....	38
Gambar 3.4 Strukture Organisasi .....	39
Gambar 3.5 Strukture Organisasi <i>Human Resource Department</i> .....	40
Gambar 3.6 Model Penelitian .....	62
Gambar 4.1 Grafik Jenis Kelamin .....	65
Gambar 4.2 Grafik Usia .....	66
Gambar 4.3 Grafik Lama Bekerja Dalam Perusahaan .....	67
Gambar 4.4 Grafik Sub-divisi <i>Human Resource Department</i> .....	68
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas untuk variabel <i>Career Satisfaction</i> dan <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	93
Gambar 4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas untuk variabel <i>Career Satisfaction</i> dan <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	94



## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Grade Karyawan PT Smart Tbk .....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1 Tabel Periode .....	44
Tabel 3.2 Tabel Operasionalisasi Variabel .....	51
Tabel 4.1 Tabel Identitas Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.2 Tabel Identitas Usia .....	65
Tabel 4.3 Tabel Identitas Lamanya Karyawan Bekerja .....	66
Tabel 4.4 Tabel Identitas Sub Divisi dalam Divisi <i>Human Resource Department</i> .....	68
Tabel 4.5 Uji Validitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Career Satisfaction</i> .....	70
Tabel 4.6 Uji Validitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Organizational Commitment “Affective Commitment”</i> .....	71
Tabel 4.7 Uji Validitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Organizational Commitment “Continuance Commitment”</i> .....	72
Tabel 4.8 Uji Validitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Organizational Commitment “Normative Commitment”</i> .....	73
Tabel 4.9 Uji Validitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	74
Tabel 4.10 Kesimpulan Uji Validitas <i>Pretest</i> Variabel <i>Career Satisfaction, Organizational Commitment</i> dan <i>Turnover Intention</i> .....	75
Tabel 4.11 Uji Reabilitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Career Satisfaction</i> .....	76
Tabel 4.12 Uji Reabilitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Organizational Commitment</i> .....	76
Tabel 4.13 Uji Reabilitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	77
Tabel 4.14 Kesimpulan Uji Reabilitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Career Satisfaction, Organizational Commitment</i> dan <i>Turnover Intention</i> .....	77
Tabel 4.15 Kategori Mean dari Nilai Interval Kuisioner untuk Variabel <i>Career Satisfaction, Organizational Commitment</i> dan <i>Turnover Intention</i> .....	78
Tabel 4.16 Penilaian Responden terhadap Variabel <i>Career Satisfaction</i> .....	79
Tabel 4.17 Penilaian Responden terhadap Variabel <i>Organizational Commitment</i> ..	83
Tabel 4.18 Penilaian Responden terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	89

Tabel 4.19 Uji Multikolinieritas untuk Variabel <i>Career Satisfaction</i> , <i>Organizational Commitment</i> , dan <i>Turnover Intention</i> .....	92
Tabel 4.20 Uji Model Variabel <i>Career Satisfaction</i> , <i>Organizational Commitment</i> , dan <i>Turnover Intention</i> .....	96
Tabel 4.21 Regresi Variabel <i>Career Satisfaction</i> , <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Turnover Intention</i> .....	97
Tabel 4.22 Uji t Variabel <i>Career Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	99
Tabel 4.23 Uji t Variabel <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> .....	99
Tabel 4.24 Kesimpulan Hasil Uji t .....	100

