



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 AFFECTIVE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT, NORMATIVE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT, EXTRINSIC JOB SATISFACTION
TERHADAP TURNOVER INTENTION: TELAAH PADA
KARYAWAN PT. ABCD**



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

SKRIPSI

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

Nama : Dinda Cancerita

NIM : 13130110059

Fakultas : Bisnis

Program Studi : Manajemen

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2018

PENGESAHAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH AFFECTIVE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT, NORMATIVE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT, EXTRINSIC JOB SATISFACTION TERHADAP
TURNOVER INTENTION; TELAAH PADA KARYAWAN PT.**

ABCD

Disusun Oleh :

Nama : Dinda Cancerita
NIM : 13130110059
Fakultas : Bisnis
Program Studi : Manajemen

Tangerang, 19 Februari 2018

Ketua Sidang

Pengaji

Dr. Ir. Y. Budi Susanto, M.M.

Ir. Sasotya Pratama, MTE.

Dosen 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 : Dinda Cancerita

Nim : 13130110059

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul Analisa Pengaruh *Affective Organizational Commitment, Normative Organizational Commitment, Extrinsic Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*; Telaah pada Karyawan PT. ABCD 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, 19 Februari 2018

Peneliti,



Dinda Cancerita

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini. Laporan skripsi ini merupakan mata kuliah yang wajib ditempuh sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 jurusan Manajemen fakultas Bisnis di Universitas Multimedia Nusantara.

Pembuatan laporan skripsi ini, berlangsung dari bulan September 2017 – Januari 2018. Dimana dalam periode waktu tersebut, banyak hal yang dapat penulis kerjakan agar dapat terselesainya laporan skripsi ini, seperti seminar proposal, melakukan *indepth interview*, seminar pre-test, penyebaran kuisioner kepada responden, dan hal lainnya.

Dengan selesainya laporan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan banyak pihak yang telah memberikan masukan-masukan kepada penulis. Tak lupa penulis mengucapkan terimakasih kepada :

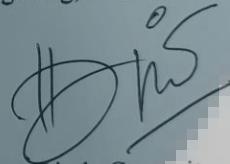
1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia dan rahmatnya bagi penulis dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Orang tua dan seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan dan doa-nya kepada penulis.
3. Ibu Nurina Putri Handayani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing selama proses pembuatan laporan skripsi ini.
4. Ibu Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Ibu Retta Raien Sari selaku *Human Resource Operation Section Manager* yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di PT. ABCD.
6. Bapak Beni Mardhotillah Ikrar selaku *Recruitment & Training Specialist* dan Ibu Ella Silvia selaku *Payroll Supervisor* yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian laporan skripsi ini.
7. Nita Puspita Sari, Yemima Christia Tewal, Olfin Shandra, Michael Mawintan, Citra Khairunissa, Elizabeth Widjaja, Sheila, Reinaldo selaku

teman-teman satu bimbingan penulis yang setia membantu penulis dalam penggerjaan laporan skripsi ini.

8. Eveline Susanti, Windi Chrisdiningrum, Laras Yuliana, Rezza Setyawan, Timothy Wilson, Jeunifer Nia, Eileen Jane, Helen Efriani, Aldo Winata, Tiffany Jessica, Davine Kurniawan Nugroho, Hasyim Sidqi, dan Hasbi Fauzan selaku sahabat penulis yang selalu memberikan semangat serta bersedia mendengarkan keluh kesah penulis selama proses penggerjaan laporan skripsi ini.

Akhir kata penulis harapkan dari laporan skripsi ini semoga dapat bermanfaat bagi para pembaca dan dapat memberikan gambaran mengenai pembahasan yang penulis teliti.

Tangerang, 19 Februari 2018



Dinda Cancerita



ABSTRAK

Tingginya angka *turnover* atau keluar masuk karyawan menjadi dilema bagi sebuah perusahaan. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena keluar masuknya karyawan bisa saja dipengaruhi oleh *commitment* dan *job satisfaction* karyawan. Oleh sebab itu, penelitian ini akan membahas analisis pengaruh *affective organizational commitment*, *normative organizational commitment* dan *extrinsic job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non probability sampling* melalui teknik *judgemental sampling*, dengan ukuran *sample* 95 responden yang merupakan seorang karyawan yang bekerja di PT. ABCD. Pengumpulan data primer diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. ABCD. Data penelitian diolah menggunakan SPSS versi 23.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *affective organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yaitu sebesar $4.200 > t$ tabel 1.6618 dan nilai signifikan sebesar $0.00 < 0.05$. Sementara itu, variabel *normative organizational commitment* juga berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yaitu sebesar $3.181 > t$ tabel 1.6618 dan nilai signifikan sebesar $0.002 < 0.05$. Dan yang terakhir, variabel *extrinsic job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yaitu sebesar $2.467 > t$ tabel 1.6618 dan nilai signifikan sebesar $0.015 < 0.05$.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *affective organizational commitment*, *normative organizational commitment* dan *extrinsic job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* di PT. ABCD. Saran dari penelitian ini adalah sebaiknya perusahaan memberikan apa yang menjadi keinginan para karyawan contohnya, jenjang karir yang jelas, sistem *reward* seperti bonus dan upah lembur, membangun lingkungan kerja yang nyaman seperti adanya hubungan baik antara atasan dan bawahan.

Kata kunci: *affective organizational commitment*, *normative organizational commitment*, *extrinsic job satisfaction*, *turnover intention*, karyawan PT. ABCD.

ABSTRACT

The high turnover rate of employees into consideration for a company. This is of particular concern to companies because employee turnover may be influenced by commitment and job satisfaction. Therefore, this research will discuss about the influence of affective organizational commitment, normative organizational commitment and extrinsic job satisfaction toward turnover intention.

This research uses descriptive method with non-probability method through judgmental sampling technique to 95 respondents who is an employee in PT.ABCD. Primary data collection was obtained from questionnaire distribution to employee of PT. ABCD. The data has been collected and then obtained by using SPSS version 23.

The results showed that affective organizational commitment variable have a significant negative effect on turnover intention, that can be seen from t test result, that is $4.200 > t_{table} 1.6618$ with significant value $0.00 < 0.05$. Meanwhile normative organizational commitment variable also have a significant negative effect on turnover intention, that can be seen from t test result, that is $3.181 > t_{table} 1.6618$ with significant value $0.002 < 0.05$. And lastly, the variable extrinsic job satisfaction have a significant negative effect on turnover intention, that can be seen from t test result that is $2.467 > t_{table} 1.6618$ with significant value $0.015 < 0.05$.

The conclusions of this study indicate that affective organizational commitment, normative organizational commitment and extrinsic job satisfaction has a negative effect on turnover intention in PT. ABCD. Suggestions from this research is that the company should give what the employee wantss for example,career path, reward system such as bonus and overtime pay, build a comfortable working environment such as good relationship between superior and subordinate.



Keywords : *affective organizational commitment, normtive organizational commitment, extrinsic job satisfaction, turnover intention, employees of PT. ABCD.*

DAFTAR ISI

PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Batasan Masalah Penelitian	13
1.6 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Manajemen	15
2.2 <i>Human Resource Management</i>	16
2.3 Variabel Penelitian	16
2.3.1 <i>Organizational Commitment</i>	16
2.3.1.1 <i>Affective Commitment</i>	18
2.3.1.2 <i>Continuance Commitment</i>	18
2.3.1.3 <i>Normative Commitment</i>	19
2.3.1.4 Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Commitment</i> ...	20
2.3.1.5 Konsekuensi dari Kurangnya Tingkat <i>Organizational Commitment</i>	21
2.3.2 <i>Job Satisfaction</i>	22
2.3.2.1 <i>Intrinsic Job Satisfaction</i>	24

2.3.2.2 <i>Extrinsic Job Satisfaction</i>	25
2.3.2.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i>	25
2.3.2.4 Bagaimana Karyawan Dapat Mengungkapkan Ketidapuanan	28
2.3.2.5 Konsekuensi dari Kurangnya Tingkat <i>Job Satisfaction</i>	29
2.3.2.6 Cara untuk Meningkatkan <i>Job Satisfaction</i>	30
2.3.3 <i>Turnover</i>	34
2.3.3.1 Faktor-Faktor Penyebab <i>Turnover</i>	32
2.3.4 <i>Turnover Intention</i>	34
2.3.4.1 Penyebab Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	34
2.3.4.2 Langkah-langkah yang Dilakukan Untuk Mencegah Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	36
2.4 Hubungan Antar Variabel	37
2.4.1 Pengaruh <i>Affective Organizational Commitment</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	37
2.4.2 Pengaruh <i>Normative Organizational Commitment</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	38
2.4.3 Pengaruh <i>Extrinsic Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	40
2.5 Penelitian Terdahulu	42
2.6 Model Penelitian	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	49
3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	49
3.1.2 Visi Perusahaan	51
3.1.3 Struktur Organisasi.....	51
3.1.4 Prinsip Perusahaan	51
3.1.5 <i>Corporate Value</i>	51
3.2 Desain Penelitian.....	52
3.2.1 <i>Research Data</i>	52
3.2.2 Metode Penelitian.....	53

3.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	53
3.3.1 Target Populasi dan Sampel.....	53
3.3.2 <i>Sampling Techniques</i>	54
3.3.3 <i>Sampling Size</i>	56
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data	56
3.4.2 Metode Pengumpulan Data.....	57
3.5 Periode Penelitian	57
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	58
3.6.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	58
3.6.1.1 <i>Affective Orgaizational Commitment (X₁)</i>	59
3.6.1.2 <i>Normative Orgaizational Commitment (X₂)</i>	59
3.6.1.3 <i>Extrinsic Job Satisfaction (X₃)</i>	60
3.6.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	60
3.7 Definisi Operasional.....	62
3.8 Teknik Pengolahan Analisis Data.....	66
3.8.1 Uji Instrumen	66
3.8.2 Uji Validitas	66
3.8.3 Uji Reliabilitas	67
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	67
3.8.4.1 Uji Heteroskedastisitas	67
3.8.4.2 Uji Normalitas.....	68
3.8.5 Uji Model	68
3.8.5.1 Uji Koefisien Determinasi	68
3.8.6 Uji Hipotesis	69
3.8.6.1 Analisis Regresi	69
3.8.6.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)	69
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Profil Responden.....	71

4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	72
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Status Karyawan	74
4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
4.1.6 Profil Responden Berdasarkan Departemen	76
4.1.7 Profil Responden Berdasarkan Jabatan Karyawan	78
4.2 Analisa Statistik Deskriptif	78
4.2.1 <i>Affective Organizational Commitment (X₁)</i>	80
4.2.2 <i>Normative Organizational Commitment (X₂)</i>	82
4.2.3 <i>Extrinsic Job Satisfaction (X₃)</i>	85
4.2.4 <i>Turnover Intention (Y)</i>	87
4.3 Uji Instrumen	89
4.3.1 Uji Validitas	89
4.3.1.1. Uji Validitas <i>Pretest</i> dengan 30 Responden	90
4.3.1.2 Uji Validitas Main Test dengan 95 Responden	102
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	108
4.3.2.1 Uji Reliabilitas <i>Pretest</i> dengan 30 Reseponden	109
4.3.2.2 Uji Reliabilitas Main Test dengan 95 Responden	112
4.4 Uji Asumsi Klasik	114
4.4.1 Uji Multikolonieritas	114
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	115
4.4.3 Uji Normalitas	116
4.5 Uji Model	118
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi.....	118
4.6 Uji Hipotesis.....	119
4.6.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t).....	119
4.6.2 Uji Regresi.....	120
4.6.3 Analisis Regresi Berganda	122
4.7 Implikasi Manajerial	124

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	129
5.2 Saran.....	131
5.3 Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	135

DAFTAR PUSTAKA	137
----------------------	-----

LAMPIRAN

The logo of UMN (Universitas Muhammadiyah Nusa Tenggara) is displayed as a large 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

1.1 Gambar Grafik presentase rata-rata rasio <i>turnover</i> karyawan	2
1.1 Gambar Alasan Gen Y Tidak Bahagia di Tempat Bekerja.....	4
1.2 Gambar <i>What makes an Employee Happy: Benefit and Pay</i>	5
2.1 Gambar Model Penelitian.....	48
3.1 Penghargaan PT. ABCD	50
4.1 Gambar Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
4.2 Gambar Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Usia	72
4.3 Gambar Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	73
4.4 Gambar Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Status Karyawan ...	74
4.5 Gambar Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
4.6 Gambar Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Departemen	76
4.7 Gambar Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan.....	78
4.8 Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas	116
4.9 Gambar Hasil Uji Normalitas	117



DAFTAR TABEL

1.1 Tabel <i>turnover</i> karyawan PT. ABCD tahun 2015-2017	11
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	42
3.1 Tabel Skala Pengukuran <i>Likert</i>	58
3.2 Tabel Definisi Operasional	62
4.1 Tabel Skala Interval 5 Kategori untuk Variabel Positif	79
4.2 Tabel Skala Interval 5 Kategori untuk Variabel Negatif	79
4.3 Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Affective Organizational Commitment</i>	80
4.4 Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Normative Organizational Commitment</i>	82
4.5 Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Extrinsic Job Satisfaction</i>	85
4.6 Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i>	87
4.7 Tabel Hasil Uji Validitas Pre-test Indikator Variabel <i>Affective Organizational Commitment</i>	90
4.8 Tabel Hasil Uji Validitas Pre-test Indikator Variabel <i>Affective Organizational Commitment</i> Setelah AOC5 Dieliminasi	91
4.9 Tabel Hasil Uji Validitas Pre-test Indikator Variabel <i>Normative Organizational Commitment</i>	93
4.10 Tabel Hasil Uji Validitas Pre-test Indikator Variabel <i>Normative Organizational Commitment</i> Setelah NOC6 Dieliminasi	94
4.11 Tabel Hasil Uji Validitas Pre-test Indikator Variabel <i>Extrinsic Job Satisfaction</i>	96

4.12 Tabel Hasil Uji Validitas Pre-test Indikator Variabel <i>Extrinsic Job Satisfaction</i> Setelah EJS1 & EJS4 Dieliminasi.....	97
4.13 Tabel Hasil Uji Validitas Pre-test Indikator Variabel <i>Turnover Intention</i>	99
4.14 Tabel Hasil Uji Validitas Pre-test Keseluruhan Indikator Sebelum Dieliminasi	101
4.15 Tabel Hasil Uji Validitas Pre-test Keseluruhan Indikator.....	102
4.16 Tabel Hasil Uji Validitas Main test Indikator Variabel <i>Affective Organizational Commitment</i>	102
4.17 Tabel Hasil Uji Validitas Main test Indikator Variabel <i>Normative Organizational Commitment</i>	104
4.18 Tabel Hasil Uji Validitas Main test Indikator Variabel <i>Extrinsic Job Satisfaction</i>	105
4.19 Tabel Hasil Uji Validitas Main test Indikator Variabel <i>Turnover Intention</i>	106
4.20 Tabel Hasil Uji Validitas Main Test Keseluruhan Indikator	108
4.21 Tabel Uji Reliabilitas Pre-test Indikator Variabel <i>Affective Organizational Commitment</i>	109
4.22 Tabel Uji Reliabilitas Pre-test Indikator Variabel <i>Normative Organizational Commitment</i>	109
4.23 Tabel Uji Reliabilitas Pre-test Indikator Variabel <i>Extrinsic Job Satisfaction</i>	110
4.24 Tabel Uji Reliabilitas Pre-test Indikator Variabel <i>Turnover Intention</i>	110
4.25 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Pre-test Keseluruhan Indikator	111

4.26 Tabel Uji Reliabilitas Main Test Indikator Variabel <i>Affective Organizational Commitment</i>	112
4.27 Tabel Uji Reliabilitas Main Test Indikator Variabel <i>Normative Organizational Commitment</i>	112
4.28 Tabel Uji Reliabilitas Main Test Indikator Variabel <i>Extrinsic Job Satisfaction</i>	113
4.29 Tabel Uji Reliabilitas Pre-test Indikator Variabel <i>Turnover Intention</i>	113
4.30 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Main Test Keseluruhan Indikator	114
4.31 Tabel Uji Multikolonieritas	114
4.32 Tabel Uji Model	118
4.33 Tabel Uji Hipotesis	120
4.34 Tabel Uji Statistik t	120
4.35 Tabel Analisis Regresi Berganda	122

