



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
DIREKTORAT JENDERAL POLITIK DAN
PEMERINTAHAN UMUM**

TESIS

**Jeineke Ria Motulo
55120110019**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2022**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
DIREKTORAT JENDERAL POLITIK DAN
PEMERINTAHAN UMUM**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen

**Jeineke Ria Motulo
55120110019**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2022**

ABSTRACT

The Directorate General of Politics and Public Government is one of the organizations with the main tasks and functions in administering the state government, which in this case coordinates the affairs of public government to keep the stability of the state safe and secure. This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture, career development, and work environment variables on the turnover intention at the Directorate General of Politics and Public Government. This type of research is descriptive and quantitative using the IBM SPSS Version 20 program as a data processing tool. Data sources consist of primary and secondary data. Primary data was obtained by distributing questionnaires, while secondary data was obtained from literature, books, journals, and data from agencies. The population in this study was all employees totaling 239 people, while the sample was based on the entire population, thus using a saturated sample or census. Based on statistical testing, organizational culture has a positive value of 0.761, meaning that if organizational culture increases, the turnover intention will increase. While career development and work environment have negative values, namely -0.269, and -0.480 meaning that career development and work environment have increased, turnover intention at the Directorate General of Politics and Public Government will decrease. The results of the study conclude that organizational culture has a positive and significant effect on Turnover Intention, while career development and work environment have a negative and significant influence on the turnover intention at the Directorate General of Politics and Public Government.

Key Word: Organizational Culture; Career Development; Work Environment; Turnover Intention

ABSTRAK

Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum sebagai salah satu organisasi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam menyelenggarakan pemerintahan negara, yang dalam hal ini mengkoordinir urusan pemerintahan umum untuk menciptakan stabilitas negara tetap aman dan terjaga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antar variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan program IBM SPSS Versi 20 sebagai alat pengolahan data. Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dengan cara penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur buku, jurnal dan data pada instansi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 239 orang, sedangkan sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari jumlah populasi, dengan demikian penelitian menggunakan sampel jenuh atau sensus. Berdasarkan pengujian statistik budaya organisasi memiliki nilai positif 0,761 artinya bahwa jika budaya organisasi memiliki kenaikan maka turnover intention akan naik. Sementara pengembangan karir dan lingkungan kerja memiliki nilai negatif yaitu -0,269, dan -0,480 artinya bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja mengalami kenaikan maka turnover intention pada Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum akan menurun. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, sedangkan pengembangan karir dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum.

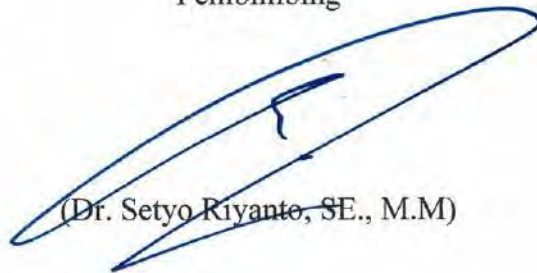
Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*.

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir
Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention
Pada Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan
Umum
Bentuk Tesis : Penelitian/ ~~Kajian Masalah Perusahaan~~
Nama : Jeineke Ria Motulo
NIM : 55120110019
Program : Magister Manajemen
Tanggal :

Mengesahkan

Pembimbing



(Dr. Setyo Riyanto, SE., M.M)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Dr. Erna Sofriana Imaningsih, SE., M.Si)



(Dr. Lenny Christina Nawangsari, ST., M.M)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum

Bentuk Tesis : Penelitian Kuantitatif

Nama : Jeineke Ria Motulo

NIM : 55120110019

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 09 Agustus 2022

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 09 Agustus 2022



Jeineke Ria Motulo

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Jeineke Ria Motulo
NIM : 55120110019
Program Studi : Magister Manajemen

dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum”, telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 22/07/2022, didapatkan nilai persentase sebesar 29 %.

Jakarta, 22 Juli 2022
Administrator Turnitin



Arie Pangudi, A.Md

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum”. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. Setyo Riyanto, SE., M.M, selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan dan nasihat-nasihat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini. Penyusunan Tesis ini juga tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

1. Dr. Harwikarya, M.T, selaku Plt Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Erna Sofriana Imaningsih, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, ST., M.M, selaku Ketua Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana sekaligus ketua penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan Tesis ini.
4. Dr. M. Ali Iqbal, M.Sc, selaku dosen penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan dan saran agar Tesis ini menjadi lebih baik.
5. Seluruh pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum, yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
6. Teristimewa, kedua orang tua tercinta, adik perempuan satu-satunya, tunangan dan sahabat yang selalu memberikan waktu, semangat, doa dan dukungan moral serta material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 31 Mei 2022

Penulis

DAFTAR ISI

<i>ABSTRACT</i>	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN SIMILARITY	v
KATA PENGANTARvi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	12
1.3. Rumusan Masalah Penelitian.....	13
1.4. Tujuan Penelitian	13
1.5 Kontribusi Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA & KERANGKA PEMIKIRAN	
2.1 Kajian Teori	15
2.2 Penelitian Terdahulu	36
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	40
2.4 Kerangka Pemikiran	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	44
3.2 Desain Penelitian	44
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	44
3.4 Variabel Operasional	45
3.5 Populasi dan Sampel	47
3.6 Sumber Data	47
3.7 Metode Pengumpulan Data	47
3.8 Instrumen Penelitian	48
3.9 Metode Analisis Data	50
3.10 Prosedur Penelitian	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	59
4.2 Analisis Data	71
4.3 Pembahasan	102

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	117
5.2 Saran	119

DAFTAR PUSTAKA.....	124
----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	129
----------------------	------------



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Budaya Organisasi	9
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Pengembangan Karir	10
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja	11
Tabel 1.4 Hasil Rekapitulasi Pra Survei	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Variabel Operasional	45
Tabel 3.2 Pengukuran Jawaban Skala Ordinal	48
Tabel 3.3 Pedoman Koefisien Korelasi	57
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai.....	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Agama	73
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	76
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	78
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir.....	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	81
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	82
Tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	83
Tabel 4.13 Pengujian Multikolinearitas	85
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	87
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas	89
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Berganda	90
Tabel 4.17 Hasil Uji t (parsial).....	94
Tabel 4.18 Hasil Analisa Uji t (parsial)	94
Tabel 4.19 Hasil Uji f (simultan)	97
Tabel 4.20 Hasil Analisa Uji f (simultan)	97
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi- R^2	98
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Korelasi Antar Dimensi	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Pegawai Dan Volume Mutasi Tahun 2018-2021.....	5
Gambar 1.2 Rata-Rata Per Tahun Volume Mutasi Pegawai 2018-2021	6
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	67
Gambar 4.2 Pengujian Normalitas P-Plot.....	84
Gambar 4.3 Pengujian Heteroskedastisitas.....	86

