



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**



UNIVERSITAS
TESIS
MERCU BUANA

**KURNIA MAGFUROH
55117120113**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2021**



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

TESIS

Diajukan Sebagai salah satu syarat untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
KURNIA MAGFUROH
55117120113

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2021**

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze organizational commitment and organizational justice on turnover intention through job satisfaction as a mediating variable for employees of PT. Bank XYZ Regional office of Jakarta BSD. The research sample uses the criteria of a full time employee. The sampling method is proporsional stratified random sampling with a total of 154 samples. The technique of collecting data uses a questionnaire. Data were analyzed using SEM-PLS. The result showed that organizational commitment had a positive and significant affected on job satisfaction, but had a negative and significant affect on turnover intention. Organizational justice had a negative and significant effect on turnover intention, but had a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction had a negative and significant effect on turnover. In addition, job satisfaction partially mediates the influence of organizational commitment on turnover intention, and job satisfaction partly mediates the effect of organizational justice on turnover intention.

Keyword : organizational commitment, organizational justice, job satisfaction, turnover intention.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan keadilan organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Bank XYZ Kanwil Jakarta BSD. Sampel penelitian menggunakan kriteria seorang karyawan tetap. Metode sampling dilakukan dengan *proportional stratified random sampling* dengan jumlah 154 sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisa data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Keadilan organisasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*, tetapi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, kepuasan kerja pada pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memediasi secara sebagian (mediasi parsial), dan kepuasan kerja pada pengaruh variabel keadilan organisasi terhadap *turnover intention* memediasi secara sebagian (mediasi parsial).

Kata kunci : komitmen organisasi, keadilan organisasi, kepuasan kerja, *turnover intention*.



LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.
Bentuk Tesis : Penelitian
Nama : Kurnia Magfuroh
NIM : 55117120113
Program : Magister Manajemen
Tanggal : 10 April 2021

Mengesahkan

Pembimbing



(Dr. Anik Herminingsih, M. Si)

UNIVERSITAS

MERCU BUANA

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Prof. Dr. Ing Mudrik Alaydrus)



(Dudi Permana, ST, MM. Ph.D)

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

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

Nama : Kurnia Magfuroh
NIM : 55117120113
Program Studi : Magister Manajemen

dengan judul

“Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 19//02/2021, didapatkan nilai presentase sebesar 23%.

Jakarta, 19 Februari 2021
Administrator Turnitin

UNIVERSITAS
MERCU BUANA


Arie Pangudi, A.Md

LEMBAR PERNYATAAN

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

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.
Bentuk Tesis : Penelitian
Nama : Kurnia Magfuroh
NIM : 55117120113
Program : Magister Manajemen
Tanggal : 10 April 2021

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 di periksa kebenarannya.

Jakarta, 10 April 2021

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



(Kurnia Magfuroh)

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang berjudul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen di Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta. Penulis menyadari bahwa Tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian Tesis ini. Penulis berterima kasih kepada :

- 1) Ibu Dr. Anik Herminingsih, M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan Proposal Tesis ini hingga dapat diselesaikan dengan baik.
- 2) Ibu Farida Elmi, Dr. MM, sebagai dosen pengampu mata kuliah Human Resource Researc dan sekaligus sebagai dosen penelaah proposal tesis ini yang telah memberikan arahan, saran, ide- ide serta inspirasi dalam proses pengerjaan karya ilmiah ini.
- 3) Bapak Dr. Kasmir, SE, MM, sebagai dosen penguji seminar hasil dan siding akhir tesis ini, yang telah banyak memberikan masukan dan arahan yang membuat karya ini lebih baik.
- 4) Ibu Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta, yang juga sebagai ketua pelaksanaan sidang akhir tesis ini yang telah memberikan banyak arahan demi kesempurnaan karya ini.
- 5) Bapak Dudi Permana, P.Hd selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana, Jakarta.
- 6) Segenap dosen Universitas Mercu Buana yang telah memberikan kuliah dan membagi ilmu pengetahuannya selama penulis kuliah di Universitas Mercu Buana ini.
- 7) Seluruh staf akademik Program Pascasarjana dan staf perpustakaan Universitas Mercu Buana yang telah memberikan bantuan demi kelancaran penulisan tesis ini.
- 8) Pemimpin PT. Bank XYZ Kantor Wilayah Jakarta BSD yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan pra-penelitian.
- 9) Kedua orang tua tercinta yang tak terkira memberikan berbagai macam dukungan dan do'a terhadap penulis.

10) Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang sudah membantu secara langsung dan tidak langsung demi terselesaikannya Proposal Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan.

Jakarta, 10 April 2021



Penulis
Kurnia Magfuroh



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN SIMILARITY CHECK	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah Penelitian	8
1.2.1. Identifikasi Masalah Penelitian.....	8
1.2.2. Pembatasan Masalah Penelitian.....	9
1.2.3. Perumusan Masalah Penelitian.....	9
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS	12
2.1. Kajian Teori	12
2.1.1. <i>Turnover Intention</i>	12
2.1.1.1. Faktor penyebab terjadinya <i>turnover intention</i>	13
2.1.1.2. Dampak <i>Turnover</i>	14
2.1.1.3. Dimensi dan Indikator <i>Turnover Intention</i>	15
2.1.2. Komitmen Organisasi	16
2.1.2.1. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.....	17
2.1.2.2. Bentuk Dimensi Komitmen Organisasi.....	20
2.1.3. Keadilan Organisasi	21
2.1.3.1. Dimensi Keadilan Organisasi	23
2.1.3.2. Indikator Keadilan Organisasi	25
2.1.4. Kepuasan Kerja	26
2.1.4.1. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	27
2.1.4.2. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	28
2.2. Penelitian Terdahulu	31
2.3. Kerangka Pemikiran	39
2.3.1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	40
2.3.2. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	41
2.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	42
2.3.4. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	43
2.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	44
2.3.6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui kepuasan kerja	46

2.3.7.	Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui kepuasan kerja	47
2.4.	Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN		50
3.1.	Jenis Penelitian	50
3.2.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	50
3.3.	Populasi dan Sampel.....	56
3.3.1.	Populasi Penelitian.....	56
3.3.2.	Sampel Penelitian	56
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	57
3.5.	Metode Analisis Data	58
3.5.1.	Analisis Deskriptif	58
3.5.2.	Uji Instrumen.....	59
3.5.3.	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	60
3.5.3.1.	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	60
3.5.3.2.	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	64
BAB IV METODE PENELITIAN		67
4.1.	Deskripsi Perusahaan.....	67
4.1.1.	Sejarah Perusahaan.....	67
4.1.2.	Lingkup dan Bidang Usaha	70
4.1.3.	Sumber Daya	71
4.1.4.	Tantangan Bisnis di Perusahaan.....	73
4.1.5.	Proses/Kegiatan Fungsi Bisnis di Perusahaan.....	74
4.2.	Hasil Penelitian.....	76
4.2.1.	Statistika Deskriptif Responden	76
4.2.1.1.	Karakteristik Responden	76
4.2.2.	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	79
4.2.2.1.	Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	79
4.2.2.2.	Statistik Deskriptif Variabel Keadilan Organisasi	82
4.2.2.3.	Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	86
4.2.2.4.	Statistik Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i>	89
4.2.3.	Uji Instrumen.....	91
4.2.4.	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	95
4.2.4.1.	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	96
4.2.4.2.	Evaluasi Model Stuktural (<i>Inner Model</i>).....	102
4.3.	Pembahasan	111
4.3.1.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	112
4.3.2.	Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	113
4.3.3.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	113
4.3.4.	Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	114
4.3.5.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	114
4.3.6.	Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	115

4.3.7. Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Variabel Keadilan Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	115
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	117
5.1. Kesimpulan	117
5.2. Saran.....	119
DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN	



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>turnover intention</i> PT. Bank XYZ Kanwil Jakarta BSD Tahun 2016 s/d 2018	3
Tabel 1.2 Pra Survey Karyawan PT. Bank XYZ Kanwil Jakarta BSD	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Definisi dan pengukuran variabel penelitian	52
Tabel 3.2 Skor jawaban responden	58
Tabel 3.3 <i>Rule of Thumbs</i> Uji Validitas PLS	63
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Karyawan, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Gaji dan Lama Bekerja	77
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	80
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Keadilan Organisasi	83
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	86
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	89
Tabel 4.6 Nilai AVE	98
Tabel 4.7 Nilai <i>Cross Loading</i>	99
Tabel 4.8 Nilai Akar AVE	101
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	101
Tabel 4.10 Nilai <i>R Square</i> dan <i>R Square Adjusted</i>	102
Tabel 4.11 Pengaruh Langsung Variabel Independent Terhadap Variabel Dependence	105
Tabel 4.12 Pengaruh Tidak Langsung Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	108

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 4.1 Uji Instrumen Variabel Komitmen Organisasi	92
Gambar 4.2 Uji Instrumen Variabel Keadilan Organisasi	93
Gambar 4.3 Uji Instrumen Variabel Kepuasan Kerja.....	94
Gambar 4.4 Uji Instrumen Variabel <i>Turnover Intention</i>	95
Gambar 4.5 Nilai <i>Loading Factor</i> pada setiap Dimensi	97
Gambar 4.6 Hasil Kalkulasi <i>Bootstrapping</i>	107
Gambar 4.7 Hasil Pengujian Variabel Mediasi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	109
Gambar 4.8 Hasil Pengujian Variabel Mediasi Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	110



UNIVERSITAS
MERCU BUANA