

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEADILAN
ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION
(Studi pada Karyawan *Management Building* PT Garuda
Indonesia (Persero) Tbk.)**

SKRIPSI



**Nama : Sherly Afrilianti
NIM : 43116010084**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2020

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEADILAN
ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION
(Studi pada Karyawan *Management Building* PT Garuda
Indonesia (Persero) Tbk.)**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi
Manajemen Universitas Mercu Buana**



**Nama : Sherly Afrilanti
NIM : 43116010084**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2020

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sherly Afrilianti

NIM : 43116010084

Program Studi : Manajemen S1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 14 Agustus 2020


Sherly Afrilianti

43116010084

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sherly Afrilianti

NIM : 43116010084

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Keadilan Organisasi, dan Budaya
Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan
Management Building PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.)

Tanggal Lulus Ujian : 04 November 2020

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Ketua Penguji

UNIVERSITAS

MERCU BUANA


Dr. Anik Herminingsih, M.Si

Tanggal : 12 November 2020

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis


Dr. Harnovinsah, Ak., M.Si., CA.

Tanggal : 03 Desember 2020


Suprpto S. Astro, S.P., M.Si

Tanggal : 18 November 2020

Ketua Program Studi
S1 Manajemen


Dr. Darul Asih, M.Si

Tanggal : 03 Desember 2020

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention Management Building PT Garuda Indonesia (PERSERO) Tbk.* Objek penelitian ini adalah karyawan *Management Building PT Garuda Indonesia (PERSERO) Tbk.* Penelitian ini dilakukan terhadap 85 responden dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner. Metode analisis data menggunakan *Variance Based Structural Equation Modelling Partial Least Square*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir, keadilan organisasi dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: pengembangan karir, keadilan organisasi, budaya organisasi, *turnover intention*



ABSTRACT

This research aims to know the influence of career development, organizational Justice and organizational culture to turnover intention in Management Building PT Garuda Indonesia (PERSERO) Tbk. The object for this research is employee at in Management Building PT Garuda Indonesia (PERSERO) Tbk. This research was done to 85 respondents by using quantitative descriptive approach. Data collection methods were carried out through questionnaires. Data analysis method uses Partial Least Square Variance Based Structural Equation Modelling. The result of this study prove that career development, organizational justice and organizational culture has a negative and significant influence on turnover intention

Keywords: career development, organizational justice, organizational culture, turnover intention



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT, atas berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan *Management Building PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.*)”**. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan ibu Dr. Anik Herminingsih, M.Si selaku Dosen Pembimbing, dosen yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat pengetahuan dan nasihat yang sangat bermanfaat kepada peneliti. Oleh karena itu, apada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ngadino Surip MS.,selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Harnovinsah, Ak., M.Si., CA., CIPSAS., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Daru Asih, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Mercu Buana.
4. Seluruh dosen dan staff Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana yang telah memberikan segenap ilmunya.

5. Kepada kedua orang tua tercinta, adik, kedua orangtua angkat peneliti, serta keluarga besar yang peneliti cintai yang telah membesarkan dan memberikan do'a dan dukungan yang tiada hentinya.
6. Kepada sahabat seperjuangan peneliti selama kuliah Eka, Dwi, Syirlla dan Fitria dari awal semester satu hingga sekarang selalu kompak, memberikan motivasi dan semangat peneliti dalam hal perkuliahan.
7. Kepada sahabat peneliti sedari SMP Fitriya, Intan dan Rara yang selalu memberikan dukungan untuk peneliti.
8. Kepada teman-teman Manajemen S1 angkatan 2016.
9. Para pimpinan dan karyawan *Manegement Building* PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. atas kesempatannya untuk melakukan penelitian.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti, pembaca dan peneliti selanjutnya. Akhir kata dengan segala ketulusan dan kerendahan haru, peneliti mohon maaf apabila ada kesalahan dan kelemahan pada skripsi.

Jakarta, 14 Agustus 2020

Sherly Afrilianti

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | iii |
| ABSTRAK | iv |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 10 |
| C. Tujuan Penelitian | 11 |
| D. Kontribusi Penelitian | 11 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS | 13 |
| A. Kajian Pustaka | 13 |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia | 16 |
| d. Tujuan Sumber Daya Manusia | 17 |
| 2. <i>Turnover Intention</i> | 17 |
| a. Pengertian <i>Turnover Intention</i> | 17 |
| b. Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i> | 19 |
| c. Dampak <i>Turnover Intention</i> | 20 |
| d. Indikator dan Dimensi <i>Turnover Intention</i> | 21 |
| 3. Pengembangan Karir..... | 22 |
| a. Pengertian Pengembangan Karir..... | 22 |
| b. Pengaruh Pengembangan Karir | 22 |
| c. Tujuan Pengembangan Karir | 23 |
| d. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir..... | 24 |

| | |
|---|-----------|
| 4. Keadilan Organisasi | 25 |
| a. Pengertian Keadilan Organisasi | 25 |
| b. Komponen Keadilan Organisasi | 26 |
| c. Indikator dan Dimensi Keadilan Organisasi | 28 |
| 5. Budaya Organisasi | 32 |
| a. Pengertian Budaya Organisasi | 32 |
| b. Tujuan Budaya Organisasi | 33 |
| c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> | 34 |
| d. Indikator dan Dimensi Budaya Organisasi | 35 |
| B. Penelitian Terdahulu | 36 |
| C. Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis | 38 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 43 |
| A. Waktu dan Wilayah Penelitian | 43 |
| B. Desain Penelitian | 43 |
| C. Definisi dan Operasionalisasi Variabel | 43 |
| 1. Definisi Variabel | 43 |
| 2. Operasionalisasi Variabel | 46 |
| D. Skala Pengukuran Variabel | 49 |
| E. Populasi dan Sampel Penelitian | 49 |
| 1. Populasi | 49 |
| 2. Sampel Penelitian | 50 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 51 |
| G. Metode Analisis Data | 52 |
| 1. Analisis Deskriptif | 52 |
| 2. Analisis Partial Least Square | 53 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 59 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 59 |
| 1. Karakteristik Responden | 60 |
| 2. Deskripsi Variabel | 61 |
| B. Analisis Partial Least Square | 64 |
| 1. Evaluasi Measurement Model (Outer Model) | 65 |
| 2. Pengujian Model Struktural/ Uji Hipotesis (<i>Inner Model</i>) | 75 |

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| C. Pengujian Hipotesis | 79 |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian | 80 |
| BAB V PENUTUP..... | 83 |
| A. Kesimpulan | 83 |
| B. Keterbatasan..... | 84 |
| C. Saran | 85 |
| DAFTAR PUSTAKA | 87 |
| LAMPIRAN..... | 92 |



DAFTAR TABEL

| Tabel | Judul | Halaman |
|--------------|--|----------------|
| 1.1 | Tingkat Perputaran Karyawan / <i>Turnover Intention</i> PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. berdasarkan jenis kelamin | 3 |
| 1.2 | Tingkat Perputaran Karyawan / <i>Turnover Intention</i> PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. berdasarkan usia | 4 |
| 1.3 | Tingkat Perputaran Karyawan / <i>Turnover Intention</i> PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. berdasarkan wilayah | 5 |
| 1.4 | Rekapitulasi hasil prasurvei <i>turnover</i> karyawan <i>Management Building</i> PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. | 6 |
| 1.5 | Rekapitulasi hasil prasurvei karyawan <i>Management Building</i> PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. | 7 |
| 2.1 | Penelitian Terdahulu | 36 |
| 3.1 | Operasional Variabel <i>Turnover Intention</i> | 46 |
| 3.2 | Operasional Variabel Pengembangan Karir | 46 |
| 3.3 | Operasional Variabel Keadilan Organisasi | 47 |
| 3.4 | Operasional Variabel Budaya Organisasi | 48 |
| 3.5 | Skala Likert | 49 |
| 4.1 | Statistik Karakteristik Responden | 60 |
| 4.2 | Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir | 61 |
| 4.3 | Deskripsi Jawaban Responden Variabel Keadilan Organisasi | 62 |
| 4.4 | Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi | 63 |
| 4.5 | Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i> | 64 |
| 4.6 | Hasil Uji <i>Convergent Validity</i> | 67 |
| 4.7 | Hasil Uji <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i> | 70 |

| | | |
|------|--|----|
| 4.8 | Hasil Uji <i>Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)</i> | 72 |
| 4.9 | Hasil Uji <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | 73 |
| 4.10 | Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> | 74 |
| 4.11 | Hasil Uji <i>Cronbach's Alpha</i> | 75 |
| 4.12 | Hasil Uji <i>R-Square</i> Variabel Dependen | 75 |
| 4.13 | Hasil Pengujian <i>Prediction Relevance (Q Square)</i> | 76 |
| 4.14 | Hasil Pengujian Hipotesis | 79 |



DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Judul | Halaman |
|---------------|--------------------------------------|----------------|
| 2.1 | Kerangka Konseptual | 39 |
| 4.1 | Uji <i>Convergent Validity</i> | 66 |
| 4.2 | Hasil <i>Bootstrapping</i> | 78 |



DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Judul | Halaman |
|----------|---|---------|
| 1 | Kuisisioner..... | 92 |
| 2 | Hasil Rekapitulasi Jawaban | 99 |
| 3 | Karakteristik Responden | 115 |
| 4 | Deskripsi Variabel | 117 |
| 5 | Evaluasi Model Pengukuran / Uji Validitas (<i>Outer Model</i>)..... | 119 |
| 6 | Evaluasi Model Struktural/ Uji Hipotesis (<i>Inner Model</i>) | 123 |



UNIVERSITAS
MERCU BUANA