

**PENGARUH *MEANING OF WORK* DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *EMPLOYEE
ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Pada Perusahaan *Startup* Travalal.Com)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Progam Studi
Manajemen S1 Universitas Mercu Buana Jakarta**



Nama : Mohamad Hasbih

NIM : 43117110080

Program Studi Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2020

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the meaning of the work and organizational climate on turnover intention through employee engagement. The research method used in this research is quantitative descriptive method. The population in this study were 35 employees at the startup company Travalal.com with saturated sample collection techniques. The analytical method used in this research is the Structural Equation Model (SEM) with Smart-PLS analysis tool 3.2.9.

The results of the study showed that meaning of work significance had a positive and significant effect on employee engagement. Organizational climate has a positive and significant effect on employee engagement. Meaning of work has a negative and significant effect on turnover intention. Organizational climate has a negative and significant effect on turnover intention. Employee engagement has a negative and significant effect on turnover intention.

Keywords: Meaningfulness of work, organizational climate, employee engagement, turnover intention.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis *meaning of work* dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan pada perusahaan *startup* Travalal.com dengan teknik pengumpulan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS 3.2.9.

Hasil penelitian menunjukkan *meaning of work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. *Meaning of work* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : *Meaning of work*, Iklim organisasi, *Employee engagement*, *Turnover intention*.



SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohamad Hasbih

NIM : 43117110080

Program Studi : SI Manajemen

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, 15 Mei 2020



Mohamad Hasbih
Nim. 43117110080

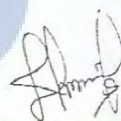
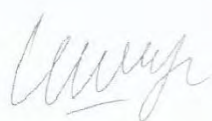
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mohamad Hasbih
NIM : 43117110080
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Meaning Of Work* dan Iklim Organisasi terhadap *Turn Over Intention* melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan *Startup* Travalal.com)
Tanggal Lulus Ujian : 23 Desember 2020

Disahkan Oleh :

Pembimbing Skripsi,

Ketua Penguji,



Dr. Catur Widayati, SE., MM.

Lisnatiawati Saragih, SE., MM.

Tanggal : 04 Januari 2021

Tanggal : 04 Januari 2021

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi S1 Manajemen,



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



Dr. Daru Asih, M.Si.

Tanggal :

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat dan rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *meaning of work* dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada Perusahaan *Startup Travalal.com*”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan Ibu Dr. Catur Widayati, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat pengetahuan dan nasehat yang sangat bermanfaat kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ngadino Surip, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Bapak Dr. Harnovinsah, Ak., M.Si.,CA.,CIPSAS.,CMA.,CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Ibu Dr. Daru Asih., M.Si, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan doa, motivasi serta inspirasi yang tak ternilai harganya serta semua dukungan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. All team Travalal.com dan btm yang selama ini selalu memberikan dukungan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
6. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta.
7. Terima kasih pada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan serta doanya dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Akhir kata dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, Penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini.

MERCU BUANA

Jakarta, 15 Desember 2020

Mohamad Hasbih

DAFTAR ISI

ABSTRACT	v
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan masalah penelitian.....	9
C. Tujuan penelitian	10
D. Kontribusi penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	12
A. Kajian Pustaka	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. <i>Meaning Of Work</i>	15
3. Iklim Organisasi	20
4. <i>Employee Engagement</i>	23
5. <i>Turnover Intention</i>	26
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Rerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	40
B. Desain Penelitian	40
C. Definisi dan Operasional Variabel	41
1. Definisi variabel	41
2. Operasionalisasi Variabel.....	42
D. Skala Pengukuran	45
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	45

F. Teknik Pengumpulan Data	46
G. Metode Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
A. Gambaran Umum Perusahaan	51
B. Analisis Deskriptif.....	52
1. Karakteristik Responden	52
2. Deskriptif Jawaban Responden	55
C. Hasil Uji Kualitas Data.....	60
1. Evaluasi <i>Measurement (outer)</i> Model	60
2. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (<i>Inner Model</i>)	68
D. Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	85



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tabel data karyawan <i>resign</i> periode Mei-Juli 2019.....	5
Tabel 1.2	Data Pra Survey	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel <i>Meaning of work</i>	44
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Iklim Organisasi.....	44
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel <i>Employee Engagement</i>	45
Tabel 3.4	Operasionalisasi Variabel <i>Turnover Intention</i>	45
Tabel 3.5	Skala Likert.....	46
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	55
Tabel 4.5	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel <i>Meaning of Work</i>	56
Tabel 4.6	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Iklim Organisasi.....	57
Tabel 4.7	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel <i>Employee Engagement</i>	58
Tabel 4.8	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel <i>Turnover Intention</i>	60
Tabel 4.9	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	61
Tabel 4.10	Hasil pengujian <i>Convergent Validity</i> (modifikasi)	64
Tabel 4.11	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity (Cross loadings)</i>	66
Tabel 4.12	Hasil Pengujian AVE	68
Tabel 4.13	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)</i> .68	
Tabel 4.14	Hasil Pengujian <i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i>	69
Tabel 4.15	Nilai R ² Variabel Endogen	70

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis 72



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Rerangka Konseptual Penelitian.....	40
Gambar 4.1 Hasil Algoritma PLS	63
Gambar 4.2 Hasil Algoritma PLS (modifikasi)	65
Gambar 4.3 Hasil Uji Bootstrapping.....	73



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	86
Lampiran 2	Hasil Kuesioner	92
Lampiran 3	Hasil Output PLS.....	96

