

**PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP *INTENTION TO LEAVE*
MELALUI *ORGANIZATIONAL JUSTICE* SEBAGAI
VARIABLE MODERASI PADA KARYAWAN
PT. STANLEY FURNITURE DI SURABAYA**



OLEH:

FRANKZICO RIVELINO ARINACKY SOEDARGO

3103011030

**FAKULTAS BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA
2016**

**PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP *INTENTION TO LEAVE*
MELALUI *ORGANIZATIONAL JUSTICE* SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN
PT. STANLEY FURNITURE DI SURABAYA**

SKRIPSI
Diajukan Kepada
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA
Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen

OLEH:
FRANKZICO RIVELINO ARINACKY SOEDARGO
3103011030

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2016

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP *INTENTION TO LEAVE*
MELALUI *ORGANIZATIONAL JUSTICE* SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN
PT. STANLEY FURNITURE DI SURABAYA**

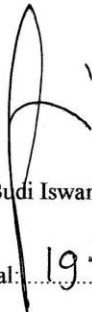
OLEH:

FRANKZICO RIVELINO ARINACKY SOEDARGO

3103011030

Telah Disetujui dan Diterima untuk Diajukan Kepada Tim Penguji

Pembimbing I,



Y.B. Budi Iswanto, MA., Ph.D.

Tanggal: 19-02-2016

Pembimbing II,



Marliana Junaedi, SE., M.SI.

Tanggal: 19-02-2016

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Frankzico Rivelino Arinacky Soedargo. NRP
3103011030

Telah diuji pada tanggal 29 Februari 2016 dan dinyatakan LULUS oleh Tim
Penguji.

Ketua Tim Penguji



Prof. Dr. Drs. Ec. Teman Koesmono, MM

NIK 311.87.0134

Mengetahui:

Dekan



Dr. Ludovicus Lasdi, MM.

NIK.321.99.0370

Ketua Jurusan,



Elisabeth Supriharyanti, S.E. M.Si

NIK. 311.99.0369

**PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : FRANKZICO RIVELINO ARINACKY SOEDARGO

NRP : 3103011030

Judul : **PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* MELALUI *ORGANIZATIONAL JUSTICE* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN PT. STANLEY FURNITURE DI SURABAYA**

Menyatakan bahwa tugas akhir skripsi ini adalah **ASLI** karya tulis saya. Apabila karya ini merupakan plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi yang akan diberikan oleh Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Saya menyetujui bahwa karya tulis ini dipublikasikan atau ditampilkan di internet atau media lain (*Digital Library* Perpustakaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sesuai dengan Hak Cipta.

Demikian pernyataan keaslian dan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, Februari 2016
Yang menyatakan,



(FRANKZICO RIVELINO ARINACKY SOEDARGO)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala kelimpahan dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Penulisan tugas akhir berjudul “Pengaruh *Burnout* Terhadap *Intention To Leave* melalui *Organizational Justice* sebagai variabel Moderasi Pada Karyawan PT. Stanley Furniture di Kota Surabaya”. Ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Lodovicus Lasdi, MM selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
2. Elisabeth Supriharyanti, S.E. M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
3. Y.B. Budi Iswanto, MA., Ph.D. selaku dosen pembimbing 1 yang telah membantu memberikan masukan, membimbing dan mengarahkan penulis sejak masa awal pembuatan tugas akhir hingga terselesaikan penulisan tugas akhir.
4. Marliana Junaedi , SE., M.SI. selaku dosen pembimbing 2 yang telah membantu memberikan masukan, membimbing dan mengarahkan penulis sejak masa awal pembuatan tugas akhir hingga terselesaikan penulisan tugas akhir.

5. Segenap dosen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan.
6. Orang tua, dan saudara yang telah mendukung penulis, baik dalam doa, material, dan sebagainya untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman dalam memberikan doa, semangat, waktu, dan sebagainya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, terima kasih atas bantuannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari sempurna , mengingat keterbatasan pikiran, waktu, tenaga dan kemampuan lainnyayang ada pada diri penulis. Oleh sebab itu, penulis tidak menutup kemingkinan adanya kritik maupun saran dari semua pihak. Namun demikian, dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga tugas akhir ini bermanfaat dan berguna bagi pihak yang memerlukannya.

Surabaya, Februari 2016

Peneliti,

(FRANKZICO RIVELINO ARINACKY SOEDARGO)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi.....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Penelitian Terdahulu.....	9
2.2. Landasan Teori.....	9
2.2.1. <i>Organizational Justice</i>	10
2.2.2. <i>Burnout</i>	12
2.2.3. <i>Intention To Leave</i>	15

2.3. Hubungan Antar Variabel.....	16
2.3.1. Hubungan <i>Burnout</i> dengan <i>Intention To Leave</i>	16
2.3.2. Hubungan <i>Organizational Justice</i> dengan <i>Intention To Leave</i>	16
2.3.3. <i>Organizational Justice</i> memoderasi Hubungan <i>Burnout</i> dengan <i>Intention To Leave</i>	17
2.4. Model penelitian.....	18
2.5. Hipotesis.....	18
BAB 3 METODE PENELITIAN	19
3.1. Jenis Penelitian.....	19
3.2. Identifikasi Variabel.....	19
3.3. Definisi Operasional.....	19
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	23
3.4.1. Jenis Data.....	23
3.4.2. Sumber Data.....	23
3.5. Skala Pengukuran Variabel.....	24
3.6. Alat dan Metode Pengumpulan Data.....	24
3.6.1. Alat Pengumpulan Data.....	24
3.6.2. Metode Pengumpulan Data.....	24
3.7. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	24
3.7.1. Populasi.....	24
3.7.2. Sampel.....	25
3.7.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.8. Analisis Data.....	25

3.8.1. Uji Validitas.....	25
3.8.2. Uji Reliabilitas.....	26
3.8.3. Analisis Regresi Moderasi.....	26
3.8.4. Prosedur Pengujian Hipotesis.....	27
BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1. Karakteristik Subyek Penelitian.....	28
4.2. Statistik Deskriptif.....	29
4.3. Analisis Data.....	33
4.3.1. Uji Validitas.....	33
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	35
4.3.3. Analisis Regresi Moderasi.....	36
4.4. Pembahasan.....	37
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN.....	40
5.1. Simpulan.....	40
5.2. Keterbatasan.....	41
5.3. Saran.....	41

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> PT. Stanley Furniture.....	4
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sekarang dan Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	28
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	28
Tabel 4.3. Derajat Penilaian Setiap Variabel.....	29
Tabel 4.4. Statistik Deskriptif <i>Burnout</i>	29
Tabel 4.5. Statistik Deskriptif <i>Organizational Justice</i>	31
Tabel 4.6. Statistik Deskriptif <i>Intention To Leave</i>	32
Tabel 4.7. Uji Validitas.....	34
Tabel 4.8. Uji Reliabilitas.....	35
Tabel 4.9. Analisis Regresi.....	36
Tabel 4.10. Analisis Regresi Moderasi.....	36

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model Penelitian.....	18

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Hasil Tanggapan Responden

Lampiran 3. Hasil Analisis Regresi Moderasi

Lampiran 4. Gambar

ABSTRAK

Secara umum mengelola sebuah organisasi atau perusahaan adalah mengoptimalkan berbagai sumber daya yang ada agar tujuan organisasi tercapai dengan baik. Diantara sumber daya yang ada, sumber daya manusia adalah yang terpenting karena mereka yang akan menggerakkan dan mengoptimalkan sumber daya yang lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *Burnout* terhadap *Intention To Leave*, pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Intention To Leave*, dan pengaruh *Organizational Justice* sebagai variable moderasi terhadap *Burnout* dan *Intention To Leave*. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Cara pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling kuota*. Sedangkan, teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Responden yang diambil yaitu karyawan PT. Stanley Furniture. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Burnout* terhadap *Intention To Leave*, *Organizational Justice* terhadap *Intention To Leave*. dan *Organizational Justice* mampu memoderasi secara kuat pengaruh *Burnout* terhadap *Intention to leave*.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah semua hipotesis dinyatakan diterima. Hipotesis pertama menyatakan *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention To Leave*, hipotesis kedua menyatakan *Organizational Justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention To Leave*, hipotesis ketiga menyatakan *Organizational Justice* sebagai variabel moderasi mampu memperkuat pengaruh *Burnout* terhadap *Intention To Leave*.

Kata Kunci: *Burnout, Organizational Justice, Intention To Leave*

ABSTRACT

In general, manage an organization is to optimize various available resources for reaching organizational goals . In many available resources, human resources is the most important since they will organize and optimize others. The purposes of this research is to verifying impact of Burnout against Intention To Leave, impact of Organizational Justice against Intention To Leave, and impact of the Organizational Justice as a variable moderating against Burnout and Intention To Leave. Techniques used in the sample research is non-probability sampling. The way getting the sample is using sampling quotas. While, analysis techniques is using analysis multiple linear regression. The respondents is employee of PT. .Stanley furniture. The result showed that is the positive and significant between burnout against intention to leave, organizational justice against intention to leave and organizational justice capable of strongly moderated of burnout influence on intention to leave.

The results of the testing of hypotheses in this research is accepted. First hypothesis said, influential of burnout is positive and significant against intention to leave, second hypothesis declare that organizational justice influential is positive and significant against intention to leave, the third hypothesis declare organizational justice as variable moderation capable of strengthening the influence of burnout against intention to leave.

Keywords : Burnout, Organizational Justice, Intention To Leave