

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP NIAT UNTUK
KELUAR KARYAWAN PT PUTRA ENERGI
NIAGA DI MOJOKERTO



OLEH:
MARGARET LIVIA
3103013025

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2017

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP NIAT UNTUK
KELUAR KARYAWAN PT PUTRA ENERGI
NIAGA DI MOJOKERTO

SKRIPSI

Diajukan kepada
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Jurusan Manajemen

OLEH:
MARGARET LIVIA
3103013025

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2017

**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH dan
PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya sebagai mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya:

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

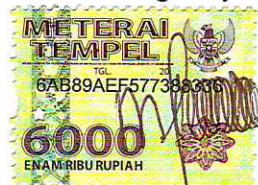
Nama : Margaret Livia
NRP : 3103013025
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Niat Untuk Keluar Karyawan PT Putra Energi Niaga Di Mojokerto

Menyatakan bahwa tugas akhir skripsi ini adalah ASLI karya tulis saya. Apabila terbukti karya ini merupakan *plagiarism*, saya bersedia menerima sanksi yang akan diberikan oleh Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Saya menyetujui pula bahwa karya tulis ini dipublikasikan/ditampilkan di internet atau media lain (*digital library* Perpustakaan Unika Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan Undang-Undang Hak Cipta.

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

Surabaya, Juni 2017

Yang menyatakan



Margaret Livia

HALAMAN PERSETUJUAN

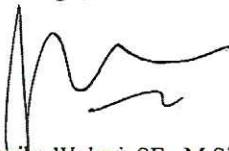
SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP NIAT UNTUK
KELUAR KARYAWAN PT PUTRA ENERGI
NIAGA DI MOJOKERTO

Oleh:
MARGARET LIVIA
3103013025

Telah Disetujui dan Diterima dengan Baik
untuk Diajukan Kepada Tim Penguji

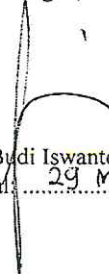
Pembimbing I,



Dr. Fenika Wulani, SE., M.Si.

Tanggal: 13/6/17

Pembimbing II,



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

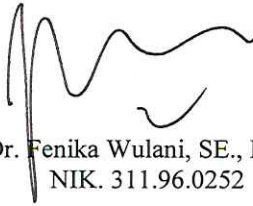
Tanggal: 29 Mei 2017

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh: Margaret Livia, NRP. 3103013025

Telah diuji pada tanggal 21 Juli 2017 dan dinyatakan lulus oleh Tim Penguji

Ketua Tim Penguji:



Dr. Fenika Wulani, SE., M.Si.
NIK. 311.96.0252

Mengetahui:

Dekan,



Dr. Lodovicus Lasdi, MM., Ak., CA.
NIK. 321.99.0370

Ketua Jurusan,



Robertus Sigit H.L. SE., M.Sc..
NIK. 311.11.0678

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan penyertaannya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Lodovicus Lasdi, MM., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
2. Bapak Robertus Sigit H.L. SE., M.Sc. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
3. Ibu Dr. Fenika Wulani, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah sabar membagikan ilmu pengetahuan serta membimbing dan memberi pengarahan dengan baik dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini
4. Bapak Y. B. Budi Iswanto, MA., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing II yang telah sabar membagikan ilmu pengetahuan serta membimbing dan memberi pengarahan dengan baik dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen, khususnya Bapak dan Ibu dosen rumpun Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang telah membimbing dan memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
6. Keluarga saya yang tercinta, kedua orang tua dan adik, yang tidak pernah lelah dalam memberikan semangat dan doa yang tulus kepada

penulis, sehingga penulis dapat berjuang hingga titik akhir untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

7. Semua pihak yang tidak penulis sebutkan satu per satu, terima kasih banyak atas segala dukungan, semangat, dan doa.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan penulis terima. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi para pembacanya.

Surabaya, Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
1. BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Sistematika Penulisan.....	5
2. BAB 2 TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	6
2.1. Penelitian Terdahulu.....	6
2.2. Landasan Teori.....	7
2.2.1. Definisi Niat Untuk Keluar.....	7
2.2.2. Definisi Kepuasan Kerja.....	9
2.2.3. Definisi Komitmen Organisasional.....	11
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	13

2.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Untuk Keluar.....	13
2.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Niat Untuk Keluar.....	14
2.4. Model Penelitian.....	15
2.5. Hipotesis.....	15
3. BAB 3 METODE PENELITIAN.....	16
3.1. Jenis Penelitian.....	16
3.2. Identifikasi Variabel.....	16
3.3. Definisi Operasional.....	16
3.3.1. Kepuasan Kerja.....	16
3.3.2. Komitmen Organisasional.....	18
3.3.3. Niat Untuk Keluar.....	19
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	19
3.5. Pengukuran Variabel.....	19
3.6. Alat dan Metode Pengumpulan Data.....	20
3.7. Populasi.....	20
3.8. Teknik Analisis Data.....	20
3.8.1. Uji Validitas.....	21
3.8.2. Uji Reliabilitas.....	21
3.8.3. Uji Koefisien Determinasi.....	21
3.8.4. Uji F.....	22
3.8.5. Uji t.....	23
3.8.6. Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda.....	23
4. BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	25
4.1. Karakteristik Responden.....	25
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	25
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	26

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	26
4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	27
4.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja....	27
4.2. Statistik Deskriptif Indikator Variabel Penelitian.....	28
4.2.1. Statistik Deskriptif Indikator Kepuasan Kerja.....	29
4.2.2. Statistik Deskriptif Indikator Komitmen Organisasional	32
4.2.3. Statistik Deskriptif Indikator Niat Untuk Keluar.....	34
4.3. Teknik Analisis Data.....	35
4.3.1. Uji Validitas.....	35
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	38
4.3.3. Uji F.....	38
4.3.4. Uji Koefisien Determinasi.....	39
4.3.5. Analisis Regresi Berganda.....	39
4.4. Pembahasan	41
4.4.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Untuk Keluar	41
4.4.2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Niat Untuk Keluar.....	41
5. BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN.....	43
5.1. Simpulan.....	43
5.2. Saran.....	43
5.2.1. Saran Akademis.....	43
5.2.2. Saran Praktis.....	44
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	45

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Karyawan PT Putra Energi Niaga.....	3
Tabel 2.1. Perbandingan Penelitian Terdahulu Dan Penelitian Sekarang.....	6
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	25
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	26
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	26
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	27
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	27
Tabel 4.6 Interval Penilaian.....	28
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Indikator Kepuasan Kerja... ..	29
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Indikator Komitmen Organisasional.....	32
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Indikator Niat Untuk Keluar.....	34
Tabel 4.10 Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	35
Tabel 4.11 Uji Validitas Komitmen Organisasional.....	36
Tabel 4.12 Uji Validitas Niat Untuk Keluar.....	37
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas.....	38
Tabel 4.14 Uji F.....	38
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi.....	39
Tabel 4.16 Analisis Regresi Berganda.....	39

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian.....	15

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Karakteristik Responden
- Lampiran 3. Statistik Deskriptif
- Lampiran 4. Uji Validitas
- Lampiran 5. Uji Reliabilitas
- Lampiran 6. Koefisien Determinasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap niat untuk keluar karyawan PT Putra Energi Niaga di Mojokerto. Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Seluruh populasi yang terdapat dalam penelitian dijadikan sebagai sampel (penelitian sensus). Data dikumpulkan melalui alat bantu kuesioner dan selanjutnya diolah dengan teknik analisis regresi berganda menggunakan program SPSS. Objek dari penelitian ini adalah para karyawan non manajerial PT Putra Energi Niaga di Mojokerto. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 100 responden.

Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk keluar. Dengan demikian hipotesis 1 terpenuhi. Selain itu hasil lainnya menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk keluar. Dengan demikian hipotesis ke 2 dapat terpenuhi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Niat Untuk Keluar.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on the intention of employees of PT Putra Energi Niaga in Mojokerto quitting their jobs. This research is a causal research. The entire population in the study was used as a sample (census study). Data were collected through questionnaires and then processed by multiple regression analysis technique using SPSS program. The object of this research is the non-managerial employees of PT Putra Energi Niaga in Mojokerto. The number of samples used in this study is 100 respondents.

The result of this research is that job satisfaction has a negative and significant effect to the intention to quit. Hence hypothesis 1 is supported. In addition, other results indicate that organizational commitment also has a negative and significant effect on the intention to quit. Thus the 2nd hypothesis is supported as well.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, intention to quit.