

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT XYZ DI JAKARTA**

TUGAS AKHIR



**UNIVERSITAS
BAKRIE**

LENA NURSISKA

1171901016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS BAKRIE
JAKARTA
2020**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri,
Dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
Telah saya nyatakan dengan benar**

Nama : Lena Nursiska

NIM : 1171901016

Tanda Tangan : 

Tanggal : 19 Januari 2020

HALAMAN PENGESAHAN

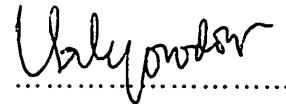
Tugas Akhir ini diajukan oleh :

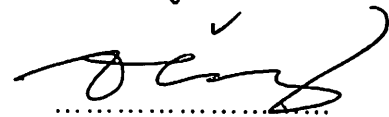
Nama : Lena Nursiska
NIM : 1171901016
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT XYZ di Jakarta

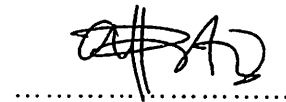
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Bakrie.

DEWAN PENGUJI :

1. Dr. Ir. Urip Sedyowidodo, M.M, IPM
2. Holila Hatta, S.Pd., MM.
3. Ananda Fortunisa, S.E.,M.Si


.....


.....


.....

Ditetapkan di : Jakarta

Pada tanggal : 19 Februari 2020

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Penulisan Tugas Akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie.

Penulis menyadari selama proses penulisan Tugas Akhir ini banyak mengalami kendala. Namun, berkat bantuan, bimbingan dan dukungan berbagai pihak, penulis mampu menghadapi segala kendala yang ditemui oleh penulis. Terimakasih penulis ucapkan kepada kedua orang tua yaitu mama dan bapak yang telah memberikan semangat baik moril maupun materil, dan doa yang tiada hentinya dipanjatkan untuk kelancaran semua aktifitas dan kegiatan yang dilakukan oleh penulis. Tidak lupa penulis juga ucapkan terima kasih kepada :

- Bapak M. Taufiq Amir, SE., MM., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen dan dosen pembahas yang telah membantu memberi arahan dan masukan kepada penulis sehingga proses penyusunan skripsi berjalan dengan lancar.
- Ibu Ananda Fortunisa, S.E, M.Si selaku pembimbing materi, yang sangat mendukung memotivasi, peduli dan menyediakan waktu untuk membimbing penulis agar dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
- Segenap dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
- Bapak Taufik Hidayat selaku Staf Kesekretarisan Program Studi Manajemen yang telah membantu menangani segala urusan administrasi penulis.

- Teman-teman Manajemen Kelas Karyawan Batch 8 yang telah memberikan kenangan serta terus memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
- Kakak-kakak penulis yaitu Lusi Kustikawati dan Lisa Dian Purwasih yang mengingatkan penulis agar segera menyelesaikan tugas akhir.

Terakhir kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Penulis menyadari bahwa laporan ini masih banuak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempatan. Akhir kata penulis berharap semoga laporan ini memberikan manfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Jakarta, Januari 2020



Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Bakrie, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lena Nursiska
NIM : 117190116
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Jenis Tugas Akhir : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT XYZ di Jakarta

Beserta pangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Bakrie berhak menyimpan mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta untuk kepentingan akademis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 19 Februari 2020

Yang mengatakan



Lena Nursiska

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PT XYZ DI JAKARTA**

Lena Nursiska

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT XYZ di Jakarta. Variabel *employee engagement* disusun berdasarkan tiga dimensi yaitu *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan empat dimensi yaitu *Supportiveness*, *Atmosphere*, *Connectedness*, dan *Formalization*. Variabel dependen yaitu *turnover intention* dalam penelitian menggunakan dua dimensi yaitu *thinking another job* yaitu tindakan karyawan untuk mulai memikirkan alternatif pekerjaan yang mungkin diraih apabila keluar dari pekerjaannya dan *thinking to quit* yang berupa pemikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan 91 Responden. Regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT XYZ, yaitu semakin tinggi *employee engagement* maka semakin rendah *turnover intention*. Kemudian budaya organisasi juga berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT XYZ. Dimana budaya organisasi yang baik dapat diimplementasikan dengan kejelasan visi, misi, nilai-nilai perusahaan, dan kejelasan prosedur, sehingga setiap karyawan memiliki keterikatan emosional baik. Secara simultan (bersama-sama) kedua variabel independen mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap variabel independent. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain, misalnya komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Kata kunci : *employee engagement*, budaya organisasi, *turnover intentions*

**EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND
ORGANIZATIONAL CULTURE TO TURNOVER INTENTION
OF EMPLOYEES OF PT XYZ IN JAKARTA**

Lena Nursiska

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of employee engagement and organizational culture on employee turnover intention of PT XYZ in Jakarta. Employee engagement variables are arranged based on three dimensions, namely Vigor, Dedication, and Absorption. Organizational culture variables are measured using four dimensions, namely Supportiveness, Atmosphere, Connectedness, and Formalization. The dependent variable is turnover intention in research using two dimensions, namely thinking another job, that is the employee's action to start thinking about alternative jobs that might be achieved when leaving his job and thinking to quit in the form of employee thoughts to leave the company where he works. This research uses a quantitative approach and involves 91 respondents. Simple linear regression is used to analyze data. The results of this study indicate that employee engagement affects the turnover intention of PT XYZ employees, ie the higher employee engagement, the lower the turnover intention. Then the organizational culture also negatively affects the turnover intention of PT XYZ employees. Where a good organizational culture can be implemented with clarity of vision, mission, company values, and clarity of procedures, so that every employee has a good emotional attachment. Simultaneously (together) the two independent variables have a significant negative effect on the independent variable. For further research it is recommended to be able to examine further about other variables, such as organizational commitment, job satisfaction, and work environment.

Keyword : employee engagement, organizational culture, turnover intentions

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.7 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 <i>Employee Engagement</i>	12
2.1.1 Karakteristik dan Pentingnya <i>Employee Engagement</i>	13
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	14

2.2 Budaya Organisasi	14
2.2.1 Karakteristik Budaya Organisasi	15
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi	16
2.2.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	17
2.3 <i>Turnover Intention</i>	18
2.3.1 Faktor-faktor Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	19
2.3.2 Dampak Terjadinya <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	21
2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu	22
2.5 Hubungan <i>Employee Engagement</i> dan <i>Turnover Intention</i>	26
2.6 Hubungan Budaya Organisasi dan <i>Turnover Intention</i>	27
2.7 Kerangka Pemikiran	28
2.8 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Objek Penelitian	30
3.3 Populasi, Sampel, dan Pengambilan Sampel.....	30
3.4 Jenis dan Sumber Data	33
3.5 Metode Pengumpulan Data	34
3.5.1 Studi Kepustakaan	34
3.5.2 Studi Lapangan	35
3.6 Operasionalisasi Variabel.....	35
3.7 Teknik Analisis Data	39
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian	39
3.7.1.1 Uji Validitas	39
3.7.1.2 Uji Realibilitas	40

3.7.2 Uji Asumsi Klasik	40
3.7.2.1 Uji Normalitas	41
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas	41
3.7.3 Uji Regresi Berganda	41
3.7.4 Uji Hipotesis	42
3.7.4.1 Uji Koefisien Determinasi	43
3.7.4.2 Uji Signifikansi Parameter Individual	43
3.7.4.3 Uji Signifikansi Simultan	44
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	45
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan	45
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	46
4.2 Hasil Uji Instrumen	47
4.2.1 Uji Validitas	47
4.2.2 Uji Realibilitas	49
4.3 Analisis Deskriptif	50
4.3.1 Deskripsi Responden Penelitian.....	50
4.3.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.3.1.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	51
4.3.1.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
4.3.1.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	53
4.3.2 Deskripsi Variabel	53
4.3.2.1 Deskripsi Variabel <i>Employee Engagement</i>	54
4.3.2.2 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	56
4.3.2.3 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	57
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	58
4.4.1 Uji Normalitas.....	58
4.4.2 Uji Multikolinearitas	60

4.5 Uji Regresi Berganda	61
4.5.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)	61
4.5.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)	62
4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R)	63
4.6 Pembahasan	64
4.6.1 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	64
4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	65
4.6.3 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	65
4.6.4 Kaitan Data Demografi Karyawan dengan <i>Turnover Intention</i>	66
4.6.5 Kaitan Jawaban Variabel Kuisisioner dengan <i>Turnover Intention</i>	67
4.6.6 Implikasi Manajerial	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	68
5.2.1 Bagi Perusahaan	69
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya	69
DAFTAR PUSTAKA	xvi

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan PT XYZ	3
Tabel 1.2 Budaya Organisasi PT XYZ	5
Tabel 1.3 Masa Kerja Karyawan PT XYZ.....	7
Tabel 2.1 Dampak Terjadinya <i>Turnover</i>	21
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Data Karyawan PT XYZ.....	31
Tabel 3.2 Sampel Penelitian.....	33
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel <i>Employee Engagement</i>	38
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi	39
Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel <i>Turnover Intention</i>	39
Tabel 3.6 Koefisien Realibilitas	41
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i>	47
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	49
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.6 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.7 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel <i>Employee Engagement</i>	54
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	56
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.12 Hasil Uji t	61
Tabel 4.13 Hasil Uji F	62
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Hasil Grafik P-Plot	59
Gambar 4.2 Hasil Histogram Residual Penelitian	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Susunan Organisasi Perusahaan	1
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	2