

**ANALISIS PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN
WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN
KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**
(Studi Kasus Pada Karyawan PT Astra International Tbk-HSO Sales Office

Gajahmada Semarang)

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Anisa Hasna Anggraeni

Nim : 30401700330

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2019

**ANALISIS PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus Pada Karyawan PT Astra International Tbk-HSO Sales Office

Gajahmada Semarang)

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Anisa Hasna Anggraeni

Nim : 30401700330

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS *PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada Karyawan PT Astra International Tbk-HSO Sales Office
Gajahmada Semarang)

Disusun Oleh:

Anisa Hasna Anggraeni

Nim : 30401700330

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 10 Januari 2020

Dosen Pembimbing



Agus Sobari, SE, MSi

NIK. 210401048

**ANALISIS PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus Pada Karyawan PT Astra International Tbk-HSO Sales Office
Gajahmada Semarang)

Disusun Oleh:
Anisa Hasna Anggraeni
Nim : 30401700330

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 24 Januari 2020

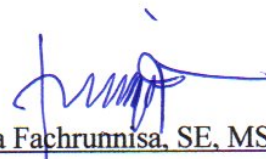
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Agus Sobari, SE, MSi
NIK. 210401048

Penguji



Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, MSi, Ph.D
NIK. 210499044



Dra. Hj. Sitty Yuwalliatin, MM.
NIK. 220491024

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Tanggal 24 Januari 2020

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIK. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anisa Hasna Anggraeni

Nim : 30401700330

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work Life Balance terhadap Turnover Intension dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Astra Internasional Tbk-Hso Sales Office Gajahmada Semarang)**” adalah hasil karya tulisan saya sendiri.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian hasil karya tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk keseluruhan kalimat atau simbol yang menunjukkan ide maupun opini atau buah pemikiran dari penulis lain, yang saya akui sebagai tulisan saya sendiri attau tidak terdapat bagian atau keseluruhan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan dari penulis aslinya.

Saya bersedia menarik skripsi yang telah saya ajukan, apabila saya melakukan hal diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya meyakini menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri.

Bila kemudain terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan tercela dan saya bersedia bila gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas. dibatalkan.

Semarang, 10 Januari 2020

Yang menyatakan,



Anisa Hasna Anggraeni

NIM. 30401700330

INTISARI

Perkembangan organisasi dewasa ini menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat turnover karyawan tinggi (Randhawa, 2007)

Hal ini didukung oleh pernyataan Supervisor pengelolaan human PT Astra International Tbk-HSO Sales Office Gajahmada Semarang, yang menyatakan alasan karyawan memilih keluar dari perusahaan yakni ingin memiliki waktu luang mengurus keluarga terutama anak, kemudian alasan karena memiliki tanggungan untuk mengurus kedua orang tuanya. Alasan tersebut mengarah ke konsep Work life balance, seperti yang diutarakan oleh (Lockwood, 2003) dalam (Arif & Farooqi, 2014) dimana keseimbangan antara dua tuntutan kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang harus dalam keadaan yang sama. Pendapat tersebut berbeda dengan apa yang terjadi di PT Astra International Tbk-HSO Sales Office Gajahmada Semarang, dimana karyawan yang mengundurkan diri menggunakan alasan keluarga untuk berhenti dari perusahaan.

Penyebab lainnya yang membuat karyawan memilih keluar yakni, karyawan merasa kurang dihargai oleh perusahaan, seperti tidak adanya dukungan dari atasan secara langsung. Hal ini mengarah kepada konsep perilaku kurangnya Perceived organizational support, seperti yang diutarakan oleh (Rhoades & Eisenberger, 2002), bahwa Perceived organizational support dapat diindikasikan dengan adanya rasa keadilan, penghargaan dari organisasi dan dukungan yang diberikan oleh atasan.

Fenomena lain yang ditemui pada PT Astra International Tbk-HSO Sales Office Gajahmada Semarang, yakni masih terdapat beberapa karyawan dari beberapa divisi yang melakukan tambahan jam lembur lebih dari 56 jam/bulan untuk satu orang karyawan. Peristiwa tersebut dapat mengindikasikan variabel Organizational commitment, karena tingginya jam lembur yang dilakukan oleh karyawan dapat membuktikan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Selain itu, tambahan jam lembur tersebut juga dapat menjadi faktor kurangnya work life balance yang diterima oleh karyawan, karena mereka akan lebih banyak menghabiskan waktu mereka untuk pekerjaan daripada keluarga ataupun kehidupan pribadi mereka. Kemudian, data jam lembur karyawan juga dapat menjadi faktor kurangnya Perceived organizational support yang dirasakan oleh karyawan karena tidak ada rasa keadilan dalam pembagian jam kerja yang didapatkan oleh karyawan sehingga dapat menjadi indikasi terjadinya perilaku Intensi turnover.

Sementara tingkat paling rendah dari komitmen organisasi yang terkait dengan pekerjaan berhubungan dengan sikap dan perilaku negatif seperti tingkat besar kecilnya niat karyawan tersebut untuk bertahan ataupun keluar dari organisasi (Gaither, 2009) (Bayarçelik & Findikli, 2016). Disaat karyawan memiliki

komitmen yang rendah dan dibiarkan seara berlarut-larut tentunya akan memunculkan keinginan untuk keluar atau memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi tersebut (*intention to quit*), Keinginan keluar seorang karyawan rendah adalah jika organisasi memberikan perhatian yang lebih pada karyawannya

Objek dari penelitian ini adalah PT. Astra Internasional Tbk-Hso Sales Office Gajahmada Semarang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada bagian produksi yang berjumlah 67 orang. Pemilihan sample dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*. Teknik sampling menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan kriteria karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia responden, masa kerja dan latar belakang pendidikan. Teknik pengujian yang digunakan adalah analisis deskriptif.

Berdasarkan hasil yang disimpulkan Hasil pengujian yang didapat menunjukkan bahwa uji sobel pengaruh signifikan variabel *perceived organizational support* terhadap *turnover intension* dan tidak di mediasi oleh komitmen afektif Hal ini menunjukkan bahwa adanya *perceived organizational support* yang tinggi akan menurunkan tindakan karyawan untuk melakukan pindah bekerja. Akan tetapi komitmen afektif yang dimiliki karyawan tidak memiliki dampak pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intension*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel *work life balance* terhadap *turnover intension* dan tidak di mediasi oleh komitmen. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *work life balance* tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan menurunkan tindakan karyawan untuk melakukan pindah bekerja. Akan tetapi komitmen afektif yang dimiliki karyawan tidak memiliki dampak pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intension*. Hasil lainnya menunjukan pengaruh *perceived organizational*, komitmen afektif, dan *work life balance* terhadap *turnover intension* negative dan signifikan Hipotesis dapat diterima. Artinya bahwa semakin meningkatnya variabel *perceived organizational support*, komitmen afektif, dan *work life balance* semakin menurunnya pula terhadap *turnover intension*.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur panjatkan atas rahmat, hidayah Dan karunia Allah SWT serta sahabat dan keluarganya sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intension* dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Astra Internasional Tbk-Hso Sales Office Gajahmada Semarang)”** dengan lancar dan sempurna.

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program S-1 dengan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis sangat sadar bahwa setelah mendapatkan banyak bantuan berupa : bimbingan, dorongan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, tidak lupa penulis menyampaikan terima kasih yang kepada :

1. Bapak Agus Sobari, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing atas segala bimbingan, arahan serta banyak saran dalam penyusunan dan pembuatan tugas akhir ini.
2. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, yang telah memberikan bekal Ilmu pengetahuan sebagai dasar Penulisan Skripsi.
3. Seluruh Karyawan PT.Astra Internasional Tbk-Hso Sales Office Gajahmada Semarang yang senantiasa meluangkan waktunya dan membantu penulis dalam proses riset berlangsung.
4. Kedua Orang Tua, Adik serta segenap keluarga penulis yang telah memberikan semangat, bantuan material maupun non material, serta kasih sayang dan dukungan kepada penulis.
5. Sahabat baruku di Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Linthringkinesten E., Gladys Ayu, Novitasari Puji Pangestu, Durrotus Zuhriya, Muadz Wisnu, Marwan, Khoirul Ummam. Terima Kasih telah membantu dan mendukung penulis agar cepat menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman- teman Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang terutama angkatan 2017/2018 atas persahabatan dan kebersamaan yang telah terjalin selama ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan Doa, semangat dan dorongan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwasanya dalam penelitian ini tentunya masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun guna perubahan yang lebih baik. Terimakasih.