

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI OLEH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA KARYAWAN
PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR
SARJANA MANAJEMEN**



Oleh:

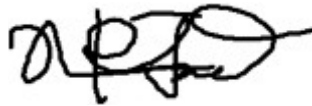
**HAMIM ALPAYIT
NIM. 041611233271**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

Surabaya, 17 November 2022

Skripsi telah selesai dan siap diuji

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'AR Sridadi', written in a cursive style.

Dr. Ahmad Rizki Sridadi

NIP: 19760502200003200

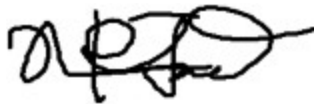
**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI OLEH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA KARYAWAN
PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN OLEH:
HAMIM ALPAYIT
NIM. 041611233271**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

DOSEN PEMBIMBING,



Dr. Ahmad Rizki Sridadi

NIP: 19760502200003200

Tanggal 19 Januari 2023

KETUA PROGRAM STUDI,



Dr. DIEN MARDHIYAH, SE., M.Si

NIP. 197211181999032001

Tanggal 23 Januari 2023

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya (Hamim Alpayit, 041611233271) menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini asli dan benar - benar hasil karya sendiri, serta bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, dan juga bukan merupakan hasil penelitian atau penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga Surabaya.

Surabaya, 19 Januari 2023



Hamim Alpayit
NIM.041611233271

DECLARATION

I, (Hamim Alpayit, 041611233271), declare that:

1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in Airlangga University or in any other universities/colleges.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the References.
3. This statement is true; if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis, and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in Airlangga University.

Surabaya, 19 Januari 2023



Hamim Alpayit
NIM. 041611233271

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Allah S.W.T, karena hidayah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul **“PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI OLEH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA KARYAWAN PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA”**

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini dapat selesai tepat waktu dan berjalan lancar karena adanya bantuan, doa, dan dukungan dari berbagai pihak sejak awal pengerjaan hingga akhir pengerjaan. Peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah S.W.T., yang telah memberikan hidayah, kelancaran, mengabulkan doa-doa, serta pertolongan-Nya kepada peneliti. Peneliti akhirnya dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar,
2. Bapak Dr. Ahmad Rizki Sridadi sebagai dosen pembimbing yang sangat berperan dalam proses pengerjaan skripsi karena membantu, menasehati, dan membimbing peneliti. Memberikan waktu dan tenaga kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi,
3. Bapak Prof. Dr. Mohammad Nasih, SE., M.T.,Ak., selaku Rektor Universitas Airlangga,
4. Ibu Prof. Dr. Dian Agustia, SE.,M.Si.,Ak.,CMA.,CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga,
5. Dr. Gancar Candra Premananto, SE., M.Si. selaku Ketua Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga,
6. Ibu Dr. Dien Mardhiyah, SE., M.Si.selaku ketua program studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga,
7. Seluruh dosen beserta staff Universitas Airlangga,
8. Kedua orang tua tercinta yaitu Sulistiyono dan Yuliati yang telah memberi dukungan penuh seluruh proses perkuliahan hingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi,
9. Kakak saya yaitu Dodi Satriyo yang telah memberikan bantuan dan bimbingan dalam proses pengerjaan skripsi,
10. Bahy, Bobby, Zakie, Azmi, Salsa, Dorothy, Malida, Lia, Abee, Hammad, Ghina dan Athaya selaku teman baik dari peneliti yang telah memberikan semangat, membantu, dan menghibur peneliti selama proses pengerjaan skripsi,
11. Segenap teman-teman peneliti dari angkatan 2016 yang telah memberikan informasi dan bantuan kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini. peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada pembaca agar dapat digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian lain.

ABSTRAK

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI OLEH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA KARYAWAN PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA

Di berbagai bidang, lingkungan bisnis selalu berubah. Akibatnya, bisnis terus memperbarui taktik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi para pekerjanya. Karena persaingan pasar sudah sengit, semua organisasi bisnis menghadapi tantangan yang sama. Salah satu tantangan yang terjadi di dalam lingkungan bisnis yakni adalah beberapa karyawan yang adanya keinginan untuk berpindah ke perusahaan yang berbeda dengan lingkungan bisnis yang baru ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah budaya dan komitmen. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Culture* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *organizational commitment* pada karyawan PT. Temprina Media Grafika. Guna mengumpulkan data penelitian disebarkan kuisioner kepada 129 responden *karyawan* di PT. Temprina Media Grafika. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *total sampling*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan pengolahan dan analisis data menggunakan pendekatan program PLS (*Partial Least Square*) analisis model SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational culture* di PT. Temprina Media Grafika Kota Surabaya memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. *Organizational commitment* di PT. Temprina Media Grafika Kota Surabaya memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. *Organizational commitment* mampu memediasi secara signifikan antara pengaruh *Organizational Culture* karyawan PT. Temprina Media Grafika di Kota Surabaya terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : *Organizational Culture, Turnover Intention , Organizational Commitment*

ABSTRACT

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON TURNOVER
INTENTION MEDIATED BY ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON
EMPLOYEES OF PT. TEMPRINA MEDIA GRAPHICS**

In various fields, the business environment is always changing. As a result, businesses are constantly updating tactics and creating a better working environment for their workers. As market competition is fierce, all business organizations face the same challenges. One of the challenges that occur in the business environment is that some employees have a desire to move to a different company with the new business environment, there are several factors that influence them, including culture and commitment. This study was conducted to determine the effect of Organizational Culture on turnover intention mediated by organizational commitment on employees of PT. Temprina Media Graphics. In order to collect research data, questionnaires were distributed to 129 employee respondents at PT. Temprina Media Graphics. Sampling us total sampling technique. This study uses quantitative research methods. Meanwhile, data processing and analysis uses the PLS (Partial Least Square) program approach to SEM model analysis. The results showed that the Organizational culture at PT. Temprina Media Graphic Surabaya City has a significant and negative influence on turnover intention. Organizational commitment at PT. Temprina Media Graphic Surabaya City has a significant and negative influence on turnover intention. Organizational commitment is able to significantly mediate the influence of Organizational Culture on employees of PT. Temprina Media Graphics in Surabaya on turnover intention.

Keywords: *Organizational Culture, Turnover Intention, Organizational Commitment*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ixx
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Isi Penulisan Skripsi.....	7
2. LANDASAN TEORI	9
2.1 Landasan Teori	9
2.2 Penelitian Terdahulu.....	17
2.3 Keterkaitan antar variabel.....	21
3. METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Pendekatan Penelitian.....	25
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	25
3.3 Definisi Operasional Variabel	26
3.4 Jenis dan Sumber Data	29
3.5 Populasi dan Sampel.....	29

3.6	Metode Pengumpulan Data	29
3.7	Teknik Analisis Data	30
4.	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	34
4.1	Gambaran Umum	34
4.2	Karakteristik Responden	35
4.3	Persepsi Responden	37
4.4	Hasil Analisis PLS.....	42
5.	SIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1	Simpulan.....	54
5.2	Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....		57

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	36
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	36
Tabel 4. 6 Klasifikasi Kategori Penilaian untuk Statistik Deskriptif.....	37
Tabel 4. 7 Persepsi Responden Variabel <i>Organizational Culture</i> (X).....	38
Tabel 4. 8 Persepsi Responden Variabel Organizational Commitment (Z).....	39
Tabel 4. 9 Persepsi Responden Variabel Turnover Intention (Y).....	41
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Validitas Konvergen	42
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan <i>Cross Loading</i>	44
Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk	45
Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	46
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	47
Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Langsung.....	48
Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Presentase Alasan Keinginan Karyawan Berpindah	1
Gambar 1. 2 Presentase Jumlah Karyawan Cabang Surabaya	3
Gambar 1. 3 Data Jumlah Karyawan PT. Temprina Media Grafika.....	3
Gambar 2. 1 Kerangka berpikir.....	24
Gambar 3. 1 Rumus <i>Goodness of Fit Index</i> (GoF)	32
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Langsung	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	74
Lampiran 2. Tabulasi Data Dan Jawaban Responden.....	80
Lampiran 3. Deskripsi Jawaban Responden	81
Lampiran 4. Deskripsi Statistik Responden	89
Lampiran 5. Validitas Konvergen	91
Lampiran 6. Validitas Diskriminan (Cross Loading).....	93
Lampiran 7. Uji Reliabilitas Dan Diskriminan	94
Lampiran 8. Uji Turnitin	95