

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Pegawai Milenial Non PNS Fakultas Vokasi
Universitas Airlangga)**

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar
Magister Manajemen (MM) pada Departemen Manajemen Program Studi
Magister Manajemen**



oleh

AINUR ROFIQ

NIM : 041724353020

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Pegawai Milenial Non PNS Fakultas Vokasi
Universitas Airlangga)**

Oleh

Ainur Rofiq
NIM: 041724353020

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal
02 Maret 2022 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. Dr. Praptini Yulianti, S.E., M.Si
NIP. 195807191994031001
(Dosen Pembimbing)
2. Dr. Masmira Kurniawati, S.E., M.Si
NIP. 197503232006042001
(Ketua Penguji)
3. Dr. Dwi Ratmawati, S.E., M.Com.
NIP. 195403051982032002
(Dosen Penguji I)
4. Dr. Ahmad Rizki Sridadi, S.H., M.M., M.H.
NIP. 197610292002121002
(Dosen Penguji II)
5. Dr. Ari Prasetya, S.E., M.Si.
NIP. 197101162005011002
(Dosen Penguji III)

Tanda Tangan:



Surabaya, 29 Maret 2022
Koordinator Program Studi,



Dr. Masmira Kurniawati, S.E., M.Si
NIP. 197503232006042001

PERNYATAAN

Saya, (Ainur Rofiq, 041724353020), menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 13 Maret 2022



Ainur Rofiq
NIM : 041724353020

DECLARATION

I, (Ainur Rofiq, 041724353020), 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/collages.
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, 13 Maret 2022

A handwritten signature in black ink is written over a yellow 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'REPUBLIK INDONESIA', and 'MATERAI TEMPEL'. A serial number '27900AJX596959707' is visible at the bottom of the stamp.

Ainur Rofiq
NIM : 041724353020

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PEGAWAI MILENIAL NON PNS FAKULTAS VOKASI UNIVERSITAS AIRLANGGA)** Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan meraih derajat kesarjanaan program Strata Dua (S-2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Selama proses penyusunan dan penelitian tesis ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat teratasi penulis berkat bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Mohammad Nasih, S.E., M.T., Ak., CMA. selaku Rektor Universitas Airlangga
2. Prof. Dr. Dian Agustia, S.E., M.Si., Ak., CMA., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga;
3. Dr. Masmira Kurniawati, S.E., M.Si., selaku Kaprodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga;
4. Dr. Praptini Yulianti, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, pikiran, tenaga dalam memberikan ilmu dan arahan sejak awal penyusunan proposal sampai dengan tesis ini bisa diselesaikan;

5. Dewan penguji yang telah menyediakan waktu untuk mengevaluasi dan memberikan arahan kepada penulis dalam penyempurnaan tesis ini;
6. Ibu Bapak dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah berbagi pengetahuan selama proses belajar dan memotivasi untuk menyelesaikan tesis ini;
7. Dekan Fakultas Vokasi Universitas Airlangga dan jajaran atas ijinnya untuk mengikuti studi S2 di Universitas Airlangga,
8. Orangtua tersayang, istri dan anaku tercinta, serta adik adiku yang senantiasa memberikan doa, dukungan, tenaga, perhatian di setiap waktu sampai dengan tesis terselesaikan dan dalam keadaan tetap sehat serta bahagia;
9. Saudari Sari Puji MM dan teman teman MM 50 FEB Unair yang telah menyempatkan dalam memberikan diskusi yang berharga hingga terselesaikannya tesis ini.
10. Tim akademik MM Universitas Airlangga dan pihak-pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. dengan segala kerendahan hati, penulis mohon maaf apabila ada kesalahan kata dalam penulisan tesis ini. Akhir kata, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan berguna bagi pihak pihak yang membutuhkan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Peneliti menitikberatkan pada Fakultas Vokasi Unair sebagai fakultas ke-14 atau fakultas baru di Unair. Selain itu peneliti juga berfokus pada Karyawan generasi milenial Non PNS Fakultas Vokasi Unair dikarenakan generasi ini memiliki karakter mudah berpindah tempat kerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner lima poin skala *Likert* sebagai metode pengumpulan data. Kuesioner disebar melalui *online* kepada 55 responden, dengan kriteria sebagai Karyawan Non PNS generasi milenial Fakultas Vokasi Unair. Hasil penelitian ini selanjutnya diolah dan dianalisis dengan teknik statistik *Structural Equation Modelling* (SEM), yang dioperasikan menggunakan program smartPLS 3.0 yang diuji dengan *outer* dan *inner* model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif pada *turnover intention*, kemudian kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada *turnover intention*, selanjutnya lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediator memiliki pengaruh yang positif, serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediator memiliki pengaruh yang positif.

Kata kunci: Generasi Milenial, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to explore the effect of work environment and job satisfaction on turnover intention and organizational commitment as intervening variables. Researchers focused on the Faculty of Vocational Unair as the 14th faculty or a new faculty at Unair. In addition, the researchers also focused on Non-PNS employees millennial generation of the Vocational Faculty of Airlangga University because this generation has the character of being easy to change places of work. This study used a five-point Likert scale questionnaire as a data collection method. Questionnaires were distributed online to 55 respondents, with the criteria as non-civil servants of the millennial generation of the Vocational Faculty of Airlangga University. The results of this study were then processed and analyzed using the statistical technique of Structural Equation Modeling (SEM), which was operated using the smartPLS 3.0 program. The results showed that work environment has a negative influence on turnover intention, then the job satisfaction has a positive influence on turnover intention, after that the work environment on turnover intention with organizational commitment as a mediator variable has a positive influence, and job satisfaction on turnover intention with organizational commitment as a mediator variable has a positive influence.

Keywords: Millennial Generation, Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN	iii
DECLARATION	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	13
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2.1.1.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2 Kepuasan Kerja	17
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	17
2.1.2.2 Dampak dari Kepuasan Kerja.....	19
2.1.2.3 Dimensi dari Kepuasan Kerja.....	20
2.1.3 Komitmen Organisasional	22
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional.....	22
2.1.3.2 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional ...	23
2.1.3.3 Dimensi Komitmen Organisasional	26

2.1.4	<i>Turnover Intention</i>	29
2.1.4.1	Pengertian <i>Turnover Intention</i>	29
2.1.4.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	31
2.1.4.3	Jenis <i>Turnover Intention</i>	35
2.1.4.4	Pengukuran <i>Turnover Intention</i>	37
2.2	Penelitian Terdahulu	38
2.2.1	Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Guru Sekolah X di Tanggerang (Poeh dan Soehari, 2017)	38
2.2.2	<i>Antecedents of Job Satisfaction and the Influence on Turnover Intention</i> (Srimindarti <i>et al.</i> , 2017).....	40
2.2.3	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap <i>Turnover Intentions</i> dengan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi, (Survey Karyawan Pada Sektor Retail Alfamart) (Soekiyono, 2017)	41
2.2.4	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang) (Meilano dan Nugraheni, 2017)	43
2.2.5	<i>Job Satisfaction and Turnover Intention: The Mediating Effect of Affective Commitment</i> (Kartika dan Purba, 2018).....	44
2.2.6	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Ningtyas <i>et al.</i> , 2020).....	45
2.3	Kerangka Konseptual.....	46
2.4	Pengembangan Hipotesis	46
2.4.1	Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	46
2.4.2	Pengaruh Antara Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	48
2.4.3	Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening antara Lingkungan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	49
2.4.4	Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening antara Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	50

2.5 Hipotesis Penelitian.....	52
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1 Jenis Penelitian	53
3.2 Identifikasi Variabel.....	54
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	54
3.3.1 Lingkungan Kerja.....	55
3.3.2 Kepuasan Kerja	55
3.3.3 Komitmen Organisasional.....	56
3.3.4 <i>Turnover Intention</i>	57
3.4 Skala Pengukuran Variabel	57
3.5 Jenis dan Sumber Data	58
3.6 Populasi dan Sampel Penelitian.....	59
3.6.1 Populasi Penelitian	59
3.6.2 Sampel Penelitian	59
3.7 Metode Pengumpulan Data	60
3.8 Teknik Analisis Data.....	60
3.8.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	61
3.8.1.1 <i>Outer Loading</i>	62
3.8.1.2 <i>Convergent Validity</i>	62
3.8.1.3 <i>Discriminant Validity</i>	62
3.8.1.4 <i>Internal Consistency Reliability</i>	63
3.8.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	64
4.2 Analisis Hasil Penelitian.....	66
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden	66
4.2.1.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.2.1.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia	67
4.2.1.3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
4.2.1.4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
4.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden	69
4.2.2.1 Deskripsi Lingkungan Kerja.....	70

4.2.2.2 Deskripsi Kepuasan Kerja	72
4.2.2.3 Deskripsi Komitmen Organisasional.....	73
4.2.2.4 Deskripsi <i>Turnover Intention</i>	75
4.3 Analisis Model Pengkuruan dan Pengujian Hipotesis	76
4.3.1 Uji <i>Measurement (Outer) Model</i>	76
4.3.1.1 <i>Outer Loadings</i>	76
4.3.1.2 <i>Convergent Validity</i>	78
4.3.1.3 <i>Discriminant Validity</i>	79
4.3.1.4 <i>Internal Consistency Reliability</i>	80
4.3.2 Pengujian <i>Structural (Inner) Model</i>	81
4.3.2.1 <i>R-Square Model</i>	82
4.3.2.2 Estimasi <i>Path Coefficient</i>	82
4.3.2.3 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung	83
4.3.2.4 Pengujian Hipotesis Pengaruh Intervening.....	84
4.3.2.5 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	85
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	86
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Pada <i>Turnover Intention</i>	86
4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Pada <i>Turnover Intention</i>	87
4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Antara Lingkungan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i>	89
4.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening antara Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	93
BAB V PENUTUP	96
5.1 Simpulan.....	96
5.2 Implikasi Penelitian.....	96
5.2.1 Bagi Pihak Akademi	96
5.2.2 Bagi Pihak Manajerial.....	97
5.3 Keterbatasan Penelitian	99
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai Fakultas Vokasi Universitas Airlangga Berdasarkan Generasi Tahun 2020	2
Tabel 1.2 Data Pegawai <i>Resign</i> Fakultas Vokasi Universitas Airlangga.....	3
Tabel 3.1 Skala Likert	58
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Tabel 4.5 Kategori Mean dari Skor Interval.....	70
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	70
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	72
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional	73
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i>	75
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Outer Loadings</i>	78
Tabel 4.11 Nilai AVE	79
Tabel 4.12 Nilai <i>Cross Loading</i>	80
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 4.14 Hasil <i>R-Square</i>	82
Tabel 4.15 Hasil <i>Path Coefficient</i>	83
Tabel 4.16 Hasil <i>Path Coefficient</i>	84
Tabel 4.17 Rangkuman Uji Hipotesis	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	46
Gambar 4.1 Hasil PLS Algorithm	77
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	83