

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
IKLIM ORGANISASIONAL TERHADAP NIAT
KELUAR KARYAWAN PADA PT LANGGENG
MAKMUR INDUSTRI (PERSERO) TBK
DI SURABAYA**



**OLEH:
PATRISIUS AMADEUS PULOSOKO KEWUTA
3103015001**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2020**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
IKLIM ORGANISASIONAL TERHADAP NIAT
KELUAR KARYAWAN PADA PT LANGGENG
MAKMUR INDUSTRI (PERSERO) TBK
DI SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan kepada
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Jurusan Manajemen

OLEH :
PATRISIUS AMADEUS PULOSOKO KEWUTA
3103015001

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDAL
SURABAYA
2020

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

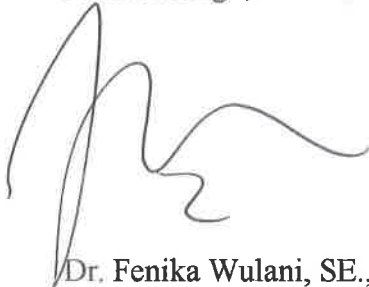
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
IKLIM ORGANISASIONAL TERHADAP NIAT
KELUAR KARYAWAN PADA PT LANGGENG
MAKMUR INDUSTRI (PERSERO) TBK
DI SURABAYA**

Oleh :
PATRISIUS AMADEUS PULOSOKO KEWUTA
3103015001

Telah Disetujui dan Diterima untuk Diajukan

Kepada Tim Penguji :

Pembimbing I,



Dr. Fenika Wulani, SE., M.Si
NIDN: 0703037201
Tgl: 7. Januari 2020

Pembimbing II,



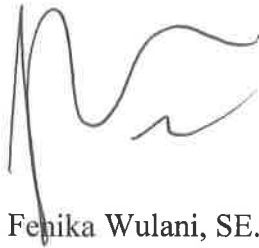
Drs. P. Julius F. Nagel, S.Th., MM
NIDN: 0712095901
Tgl: 7. Januari 2020

HALAMAN PENGESAHAN

**Skripsi yang ditulis oleh : Patrisius Amadeus Pulosoko Kewuta NRP
3103015001**

Telah diuji pada tanggal 15 Januari 2020 dan dinyatakan lulus oleh Tim Penguji.

Ketua Tim Penguji :



Dr. Ferika Wulani, SE., M.Si
NIDN: 0703037201

Mengetahui:

Dekan,



Dr. Lodovicus Lasdi, MM, Ak., CA., CPA.
M.Sc. NIDN: 0713097203

Ketua Jurusan,



Robertus Sigit H. L., SE.,
NIDN: 0703087902

**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH DAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Patrisius Amadeus Pulosoko Kewuta
NRP : 3103015001
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasional dan Iklim
Organisasional Terhadap Niat Keluar Karyawan Pada PT
Langgeng Makmur Industri (persero) Tbk di Surabaya.

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah ASLI karya tulis saya. Apabila terbukti karya ini merupakan plagiarisme, 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, 15 Januari 2020

Yang menyatakan,



Patrisius Amadeus Pulosoko Kewuta

NRP. 3103015001

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia dan rahmatNya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Penulisan tugas akhir berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasional Terhadap Niat Keluar Karyawan Pada PT Langgeng Makmur Industri (persero) Tbk di Surabaya” ini untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen di Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Lodovicus Lasdi, MM, Ak., CA., CPA. 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 sangat baik hati dengan sabar dan mau meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, dan memberi masukan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Drs. P. Julius F. Nagel, S.Th., MM selaku dosen pembimbing II yang sangat baik hati dengan sabar dan mau meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, dan memberi masukan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Dr. Cicilia Erna Susilawati S.E.,M.Si. selaku Dosen Wali yang telah mendampingi penulis selama proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen manajemen khususnya dosen-dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama proses perkuliahan yang

sangat membantu penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

7. Orang tua dan keluarga besar (Papa dan Mama, serta Saudara kandung) yang mendukung penulis melalui doa, motivasi, material, waktu dan lain sebagainya untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Para sahabat (Hardyn, Wiby, Edo, seluruh tim kaki Beton dan seluruh anas kos Nora) yang membantu penulis dalam mengerjakan skripsi ini, memberi semangat, meluangkan waktu, dan sebagainya sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
9. Karyawan PT Langgeng Makmur Industri (persero) Tbk terima kasih telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, jika terjadi kesalahan dalam penulisannya, penulis bersedia menerima segala bentuk kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap bahwa tugas akhir ini dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak yang memerlukan.

Surabaya, 15 Januari 2020
Penulis,

Patrisius Amadeus Pulosoko Kewuta
NRP: 3103015001

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT	xiii
BAB 1.PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan Skripsi	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1. Komitmen Organisasional	9
2.1.1.1. Definisi Komitmen Organisasional.....	9
2.1.1.2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasional.....	9
2.1.2 Iklim Organisasional	10
2.1.2.1. Definisi Iklim Organisasional	10
2.1.2.2. Faktor-faktor Mempengaruhi Iklim Organisasional...	11
2.1.3. Niat Keluar Karyawan.....	12
2.1.3.1 Definisi Niat Keluar Karyawan.....	12
2.1.3.2 Jenis-jenis Niat Keluar Karyawan.....	12
2.1.3.3 Dampak Niat Keluar Karyawan	13
2.2. Penelitian Terdahulu.....	14
2.3. Hubungan Antar Variabel	17
2.3.1. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Niat Keluar Karyawan Karyawan.....	17
2.3.2. Pengaruh Iklim Organisasional Terhadap Niat Keluar Karyawan.....	17
2.4. Model Penelitian.....	18
2.5. Perumusan Hipotesis.....	18
BAB 3 METODE PENELITIAN	

3.1. Desain Penelitian	19
3.2. Identifikasi Variabel	19
3.3. Definisi Operasional Variabel	19
3.3.1 Komitmen Organisasional	19
3.3.2 Iklim Organisasional.....	20
3.3.3 Niat Keluar Karyawan.....	20
3.4. Pengukuran Variabel	20
3.5. Jenis dan Sumber Data	21
3.6. Alat dan Metode pengumpulan Data.....	21
3.7. Populasi dan Sampel.....	22
3.8. Analisis Data	22
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	22
3.8.2 Uji Instrumen.....	23
3.8.3 Uji Ketepatan Model	23
3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda	24
3.8.5 Uji Hipotesis.....	24

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

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 Status Perkawinan.....	26
4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	27
4.2. Deskripsi Data	27
4.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional	28
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasional.....	30
4.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Niat Keluar Karyawan	31
4.3. Hasil Analisis Data	32
4.3.1. Uji Validitas	32
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	33
4.3.3. Uji Regresi Berganda	33
4.3.4. Uji Model (Uji F).....	35
4.4. Pengujian Hipotesis Penelitian	36
4.4.1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Niat Keluar Karyawan	36
4.4.2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Niat Keluar Karyawan.....	37

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	38
5.2. Keterbatasan	38
5.3. Saran.....	38
5.3.1.Saran Akademis	38
5.3.2.Saran Praktis	39

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Sekarang	16
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	25
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	26
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	26
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	27
Tabel 4.5 Interval Rata-Rata Variabel Penelitian.....	28
Tabel 4.6 Nilai Rata-rata Variabel Komitmen Organisasional (X1).....	28
Tabel 4.7 Nilai Rata-rata Variabel Iklim Organisasional (X2)	30
Tabel 4.8 Nilai Rata-rata Variabel Niat Keluar Karyawan (Y).....	31
Tabel 4.9 Uji Validitas	32
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	33
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	34
Tabel 4.12 Uji F	35
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi	36

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian 18

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Pengisian Kuisisioner

Lampiran 2 Lampiran Data Responden

Lampiran 3 Deskriptif Karakteristik

Lampiran 4 Uji Validitas

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Analisis Regresi

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan iklim organisasional terhadap niat keluar karyawan. Lokasi penelitian ini adalah PT. Langgeng Makmur Industri (persero) Tbk di Surabaya. Jumlah sampel yang diambil adalah 153 orang karyawan, dengan metode *simple random sampling*. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil analisis regresi linear berganda mengindikasikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa iklim organisasional berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan. Jadi niat keluar karyawan dapat meningkat apabila dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut.

Kata kunci: *Komitmen Organisasional, Iklim Organisasional, Niat Keluar Karyawan.*

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE
INTENTION TO LEAVE EMPLOYEES
AT PT LANGGENG MAKMUR
(PERSERO) TBK IN SURABAYA**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and organizational climate on employee intention to leave. The location of this research is PT Langgeng Makmur Industri (persero) Tbk in Surabaya. The number of samples taken was 153 employees, with a simple random sampling method. The sampling method in this study uses a saturated or census sampling technique. Data collection tools used in this study were questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression.

The results of multiple linear regression analysis indicate that organizational commitment negatively affects employee intention to leave. The analysis also shows that organizational climate has a negative effect on employee intention to leave. So the intention to leave the employee can increase if influenced by these two variables.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Climate, Employee Intention to Leave.