

UNIVERSITY OF INDONESIA
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCE
DEPARTMENT OF ADMINISTRATIVE SCIENCE
POSTGRADUATE PROGRAM
ADMINISTRATIVE SCIENCE PROGRAMME
MAJOR IN HUMAN AND RESOURCES DEVELOPMENT ADMINISTRATION

ABSTRACT

Herni Kartika Ratri
690503163Y

Impact Analysis of Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Intention to Leave (Case Study in PALYJA)

[xviii + 117 pages + 36 tables + 22 Figures; Literatures: 15 books, 44 journals, 9 theses]

The objective of this study was to understand the relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Intention to Leave within PALYJA's employee. More detail analysis was performed to the relationship among each dimension, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Intention to Leave. Analysis was also performed to examine the role of Organizational Commitment as mediator in the relationship between Job Satisfaction, and Perceived Organizational Support with Intention to Leave.

Previous researches had found that intention to leave was explained best by Job Satisfaction. Employee with higher Job Satisfaction will exhibit low intention to leave. Similar negative relationships were also found between Organizational Commitment and Intention to leave and between Perceived Organizational Support and Intention to leave. Other researches also found that the higher the Perceived Organizational Support, the higher Job Satisfaction and Organizational Commitment would be. Organizational Commitment also had been indicated as a mediator in the relationship between Organizational Commitment and Intention to leave and between Perceived Organizational Support and Intention to leave.

The research used descriptive analytical methods. The data was collected using a questionnaire and the survey was conducted during May – June 2008. The respondent was randomly picked. The number of valid questionnaire was 102. The validity and reliability of the instruments had been tested using SPSS versi 15.0. *Spearman-rank* and *Alpha Cronbach* was the method in performing the test respectively. Descriptive statistics was obtained using MsExcel 2003, and Inferential Statistic was obtained using *Structured Equation Modelling* (SEM) in LISREL 8.30 to test the hypothesized structural model.

The result of the research was that Intention to Leave is mostly affected negatively by Perceived Organizational Support. Intention to leave is also

affected by Job Satisfaction and Organizational Commitment. Perceived Organizational Support positively have impact on Job Satisfaction and Organizational Commitment. Employee who feels that his company giving appreciation to their ideas and contributions, pay attention to their problems, and care about their prosperity and job satisfaction, will have high job satisfaction. Higher level of job satisfaction will increase employee commitment. In other side, Perceived Organisational Support will directly affect Organisational Commitment.

Company's appreciation and attention towards its employees, will develop their commitment to stay within the organisation. Employee with higher organisation commitment tends to more loyal to his company therefore will decrease their intention to leave.

The result of model fit test can be summarised that the proposed model has fit the data. From mediation test, also found that Organisational Commitment is a mediator in the relationship between Perceived Organisational Support with Intention to Leave.

Suggestion for management, this study implies that Perceived Organisational Support have important role in employee's intention to leave, directly and indirectly by affecting the Job Satisfaction and Organisational Commitment. In order to retain its employee, management should give more appreciation to employee's ideas and contribution; paying more attention to their problems; and also giving more concern to their prosperity and satisfaction.

Suitable retention program can be done by giving appreciation to employee's outstanding contribution, by giving bonuses based on their achievement during a certain period or giving appreciation for employee's lifetime service. For the future researches, it suggested to study other factor that can affect employee's intention to leave, such as employee's characteristics, employee's perception on limited alternative job, compensation, organisational climate, leadership, organisational environment, and organisational culture.

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA

ABSTRAK

Herni Kartika Ratri
690503163Y

Analisis Pemodelan Hubungan antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Perusahaan (Studi Kasus di PALYJA)

[xviii + 117 halaman + 36 tabel + 22 bagan; Daftar Pustaka: 15 buku, 44 jurnal, 9 tesis]

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Perusahaan Karyawan di PT. PAM Lyonnaise Jaya (PALYJA), Jakarta. Secara spesifik akan dianalisis hubungan antar dimensi antara Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keinginan Karyawan untuk Keluar dari perusahaan. Penelitian ini juga akan menganalisis peran Komitmen Organisasi sebagai mediator antara Kepuasan Kerja dan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi dengan Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Perusahaan.

Dalam penelitian sebelumnya, telah ditemukan bahwa Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi terutamanya dipengaruhi Kepuasan Kerja. Jika Karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka Keinginannya untuk keluar dari perusahaan akan turun. Hubungan negatif serupa ditemukan juga pada Komitmen Organisasi dan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi. Beberapa penelitian juga menemukan bahwa semakin tinggi Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi, maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga akan meningkat. Komitmen organisasi juga ditemukan sebagai mediator hubungan antara kepuasan karyawan dan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Metoda yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda deskriptif analitis. Pengambilan data dilakukan pada bulan Mei – Juni 2008 melalui kuesioner dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 40. Jumlah responden yang isian kuesionernya dipakai dalam penelitian adalah sebanyak 102 orang yang

dipilih secara acak. Sebelum dilakukan pengolahan data, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan software SPSS versi 15.0, berturut-turut menggunakan *spearman-rank* dan koefisien *Alpha Cronbach*. Dalam melaksanakan pengolahan data untuk memperoleh statistik deskriptif, penulis menggunakan MsExcel 2003, sedangkan untuk statistik inferensi, penulis menggunakan *Structured Equation Modelling (SEM)* dalam LISREL 8.30 untuk menguji model hubungan struktural yang dihipotesiskan dalam penelitian ini.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Perusahaan terutamanya dipengaruhi secara negatif oleh besarnya Persepsi Karyawan akan Dukungan Organisasi. Selain itu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan juga dipengaruhi secara negatif oleh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi secara positif memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan terhadap ide dan kontribusi karyawan, menunjukkan kepedulian terhadap masalah karyawan, dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Di sisi lain, persepsi karyawan akan dukungan organisasi juga secara langsung berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penghargaan dan perhatian yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya, akan membuat karyawan merasa memiliki komitmen untuk tetap bekerja di perusahaan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung loyal terhadap perusahaan, sehingga keinginannya untuk meninggalkan perusahaan rendah.

Melalui uji kecocokan model, diperoleh hasil bahwa model yang diajukan sudah sesuai dengan data. Dari pengujian mediasi, ditemukan bahwa komitmen organisasi ini menjadi mediator hubungan antara persepsi mengenai dukungan organisasi dengan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Untuk organisasi, hasil penelitian ini menegaskan persepsi karyawan akan dukungan organisasi memiliki peranan penting dalam menentukan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, baik secara langsung, maupun lewat pembentukan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Untuk mempertahankan karyawannya, pihak manajemen dituntut untuk lebih memberikan penghargaan terhadap ide dan kontribusi karyawan, perhatian terhadap permasalahan karyawan, dan juga perhatian terhadap kesejahteraan karyawannya.

Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi yang dilakukan oleh karyawan, misalnya dengan pemberian bonus yang besarnya disesuaikan dengan kinerjanya selama periode tertentu atau memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja sekian lama. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk juga meneliti faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, seperti karakter individu, persepsi mengenai ketebatasan alternatif lapangan kerja, kompensasi, iklim organisasi, kepemimpinan, lingkungan organisasi, dan budaya organisasi.