

**PERAN MODERASI BUDAYA ORGANISASI DALAM
PENGARUH PELUANG KERJA ALTERNATIF TERHADAP
INTENSI *TURNOVER* PADA GENERASI MILENIAL
KABUPATEN BEKASI**

SKRIPSI

**Oleh:
Leonita Agustin
201910325145**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Peran Moderasi Budaya Organisasi Dalam Pengaruh Peluang Kerja Alternatif Terhadap Intensi *Turnover* Pada Generasi Milenial Di Kabupaten Bekasi

Nama Mahasiswa : Leonita Agustin

Nomor Pokok Mahasiswa : 201910325145

Program Studi / Fakultas : Manajemen / Ekonomi Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 13 Juli 2023

Jakarta, 17 Juli 2023

MENYETUJUI

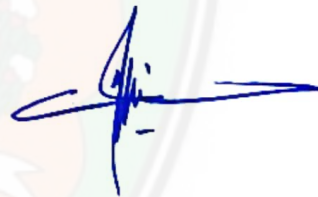
Dosen Pembimbing I



Dr. Heni Rohaeni, S.Sos., M.Si

NIDN : 0314068202

Dosen Pembimbing II



Bayu Seno Piyono, SE., M.Ak

NIDN : 0302129101

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Peran Moderasi Budaya Organisasi Dalam Pengaruh Peluang Kerja Alternatif Terhadap Intensi *Turnover* Pada Generasi Milenial Kabupaten Bekasi

Nama Mahasiswa : Leonita Agustin
 Nomor Pokok Mahasiswa : 201910325145
 Program Studi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis
 Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 13 Juli 2023

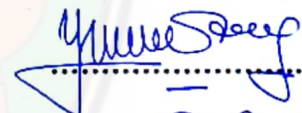
Jakarta, 17 Juli 2023

MENGESAHKAN,

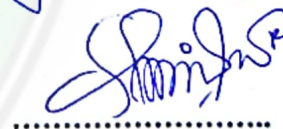
Ketua Tim Penguji : Ery Teguh Prasetyo, S.E., M.M
 NIDN. 0305037705



Sekretaris Tim : Tyna Yunita, S.E., M.M
 Penguji NIDN. 0319067107



Penguji : Dr. Heni Rohaeni S.Sos., M.Si
 NIDN. 0314068202



MENGETAHUI,

Ketua Program Studi
 Manajemen

Dekan
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Hadita, S.Pd., M.M
 NIDN 0329048302



Dr. Dewi Puspaningtyas Faeni, B.Sc., MBA
 NIDN 0310036407

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Skripsi yang berjudul “ Peran Moderasi Budaya Organisasi Dalam Pengaruh Peluang Kerja Alternatif Terhadap Intensi *Turnover* Pada Generasi Milenial Di Kabupaten Bekasi ” adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Saya mengizinkan skripsi ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 13 Juli 2023

Penulis



Leonita Agustin

201910325145

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui peran moderasi budaya organisasi dalam pengaruh persepsi peluang kerja alternatif terhadap intensi *turnover* pada generasi milenial di kabupaten bekasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan dengan rentang usia 23 sampai 43 tahun, bekerja di perusahaan swasta di kabupaten bekasi, dan telah bekerja lebih dari satu tahun. Sampel penelitian ini berjumlah 396 karyawan yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala intensi *turnover* yang memiliki koefisien alpha sebesar 0,841, skala persepsi peluang kerja alternatif yang memiliki koefisien alpha sebesar 0,812, dan skala budaya organisasi yang memiliki koefisien alpha sebesar 0,852. Teknik analisis statistik yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana dan *moderation process analysis*: model 1 oleh Hayes. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif persepsi peluang kerja alternatif terhadap intensi *turnover* dengan nilai signifikansi 0,000 ($P < 0,05$). Persepsi peluang kerja alternatif memberikan sumbangan efektif terhadap intensi *turnover* sebesar 14,1%. Ada pengaruh negatif budaya organisasi terhadap intensi *turnover* dengan nilai signifikansi 0,000 ($P < 0,05$). Budaya organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap intensi *turnover* sebesar 73,5%. Selain itu, hasil analisis *moderation process analysis* menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh persepsi peluang kerja alternatif terhadap intensi *turnover* dengan nilai signifikansi 0,000 ($P < 0,05$).

Kata kunci : Generasi Milenial, Intensi *Turnover*, Persepsi Peluang Kerja Alternatif, Budaya Organisasi

ABSTRACT

This study uses quantitative design aims to determine the moderating role of organizational culture in the influence of perceptions of alternative job opportunities on turnover intentions in the millennial generation in Bekasi. This research was conducted on employees with an age range of 23 to 43 years, working in private companies in Bekasi district, and having worked for more than one year. The sample of this research is 396 employees taken by purposive sampling technique. Data were collected using a turnover intention scale which had an alpha coefficient of 0.841, an alternative job opportunity perception scale which had an alpha coefficient of 0.812, and an organizational culture scale which had an alpha coefficient of 0.852. The statistical analysis technique used is a simple linear regression analysis technique and moderation process analysis: model 1 by Hayes. The results of the analysis show that there is a positive effect of perceptions of alternative job opportunities on turnover intention with a significance value of 0.000 ($P < 0.05$). Perceptions of alternative work opportunities make an effective contribution to turnover intention of 14.1%. There is a negative effect of organizational culture on turnover intention with a significance value of 0.000 ($P < 0.05$). Organizational culture makes an effective contribution to turnover intention by 73.5%. In addition, the results of the moderation process analysis show that organizational culture moderates the effect of perceptions of alternative job opportunities on turnover intentions with a significance value of 0.000 ($P < 0.05$).

Keywords: Millennial Generation, Turnover Intention, Perception of Alternative Job Opportunities, Organizational Culture

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Peran Moderasi Budaya Organisasi Dalam Pengaruh Peluang Kerja Alternatif Terhadap Intensi *Turnover* Pada Generasi Milenial Di Kabupaten Bekasi ”. Skripsi ini merupakan tugas dan kewajiban guna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen. Di dalam penulisan skripsi ini penulis telah berupaya sebisa mungkin, namun penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan untuk itu sekiranya pembaca dapat memaklumi kekurangan tersebut. Untuk itu dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis untuk menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Bambang Karsono, Drs., S.H., M.M selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Ibu Dr. Dewi Puspaningtyas Faeni, B.Sc., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Ibu Dr. Hadita, S.Pd., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Ibu Dr. Heni Rohaeni, S.Sos.,M.Si dan Bapak Bayu Seno Pitoyo, SE., M.Ak, selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Kepada kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan dan motivasi serta doa yang penuh dengan ketulusan, keikhlasan serta penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Haryudi Anas, SE, MSM selaku Dosen PA Manajemen C-2 dan para Dosen FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah membentuk menjadi mahasiswa lebih baik.
7. Bapak dan Ibu Bagian Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
8. Teman-teman seperjuangan di kelas C2 Manajemen, terutama untuk Koneng yang sudah bersama selama beberapa tahun ini dan saling memberikan dukungan.
9. Teman-teman seperbimbingan skripsi yang saling membantu dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Arba Putra kekasih penulis yang sudah memberikan segala dukungannya dalam berbagai bentuk selama penulisan skripsi ini berlangsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tentu masih ada beberapa ketidaksempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun, penulis berharap sedemikian perbaikan skripsi ini mencapai kesempurnaan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua.

Jakarta, 13 Juli 2023

Leonita Agustin

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR GRAFIK.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Telaah Teoritis.....	12
2.1.1 Pengertian Intensi <i>Turnover</i>	12
2.1.2 Indikator Intensi Turnover	13
2.1.3 Faktor <i>Intensi Turnover</i>	14
2.2 Persepsi Peluang Pekerjaan Alternatif	16
2.2.1 Pengertian Persepsi Peluang Pekerjaan Alternatif.....	16
2.2.2 Indikator Persepsi Peluang Pekerjaan Alternatif	16
2.2.3 Faktor Persepsi Peluang Pekerjaan Alternatif	17
2.3 Budaya Organisasi.....	17
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	17
2.3.2 Indikator Budaya Organisasi	19
2.3.3 Faktor Budaya Organisasi.....	19

2.4	Telaah Empiris	22
2.4.1	Penelitian Terdahulu	22
2.5	Kerangka Konseptual	27
2.5.1	Kerangka Berpikir	27
2.5.2	Metode Konseptual Penelitian	28
2.6	Hipotesis Penelitian	29
2.6.1	Pengaruh persepsi peluang pekerjaan alternatif (X) terhadap intensi <i>turnover</i> (Y)	29
2.6.2	Pengaruh budaya organisasi (M) terhadap intensi turnover (Y). 29	
2.6.3	Budaya organisasi (M) memoderasi pengaruh persepsi peluang pekerjaan alternatif (X) terhadap intensi <i>turnover</i> (Y).	30
BAB III METODE PENELITIAN		32
3.1	Desain Penelitian	32
3.2	Populasi dan Sampel	32
3.3	Jenis dan Sumber Data	34
3.4	Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	34
3.4.1	Definisi Operasional	34
3.4.2	Skala Pengukuran	38
3.5	Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	40
3.5.1	Uji Validitas	40
3.5.2	Uji Reliabilitas	41
3.5.3	Uji Asumsi	41
3.5.4	Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		41
4.1	Objek Penelitian	41
4.1.1	Profil Kabupaten Bekasi	41
4.2	Gambaran Umum Responden	41
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43

4.3	Hasil Uji Instrumen	44
4.3.1	Uji Validitas	44
4.3.2	Uji Reliabilitas	46
4.4	Uji Asumsi Klasik	47
4.4.1	Uji Normalitas	47
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	48
4.4.3	Uji Heterokedastisitas	49
4.4.4	Uji Autokorelasi.....	50
4.5	Uji Hipotesis.....	50
4.5.1	Uji Hipotesis I.....	50
4.5.2	Uji Hipotesis 2	52
4.5.3	Uji Hipotesis 3	53
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian	56
4.6.1	Pengaruh persepsi peluang kerja alternative (X) terhadap intensi <i>turnover</i> (Y)	56
4.6.2	Pengaruh budaya organisasi (M) terhadap intensi turnover (Y).....	59
4.6.3	Peran budaya organisasi (M) dalam pengaruh persepsi peluang pekerjaan alternatif (X) terhadap intensi turnover (Y)	63
BAB V PENUTUP.....		71
5.1	Kesimpulan dan Implikasi Manajerial	71
5.2	Keterbatasan penelitian	72
5.3	Implikasi Manajerial	72
DAFTAR PUSTAKA		84
LAMPIRAN.....		93

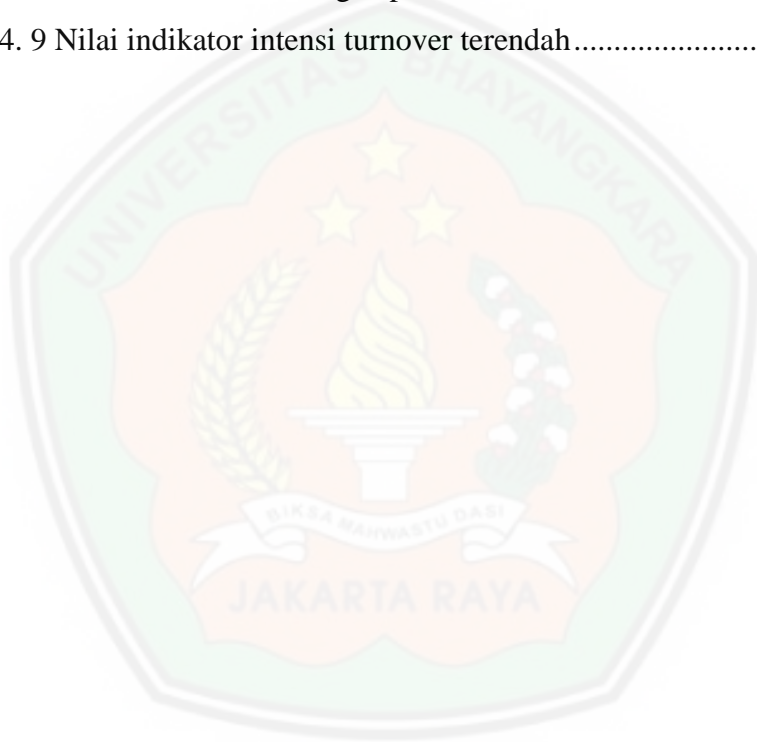
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	27
Gambar 2. 2 Model Konseptual	28



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4. 1 Hasil dari indikator tertinggi.....	56
Grafik 4. 2 Nilai Indikator Menengah.....	57
Grafik 4. 3 Nilai Indikator Terendah.....	58
Grafik 4. 4 Nilai indikator budaya organisasi yang tertinggi	60
Grafik 4. 5 Nilai indikator menengah pada budaya organisasi	60
Grafik 4. 6 Nilai indikator budaya organisasi terendah	62
Grafik 4. 7 Nilai indikator intensi turnover yang tertinggi	64
Grafik 4. 8 Nilai indikator menengah pada intensi turnover.....	64
Grafik 4. 9 Nilai indikator intensi turnover terendah.....	65



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Intensi Turnover Generasi Milenial di Indonesia	3
Tabel 1. 2 Intensi Turnover Generasi Milenial di Berbagai Sektor	5
Tabel 1. 3 Peluang Pekerjaan di Terbesar di Era Industri 4.0. di Dunia.....	5
Tabel 1. 4 Peluang dan Sektor Industri yang diminati oleh Generasi Milenial	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Operasi Variabel	35
Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban dan Penilaian Skala Likert.....	38
Tabel 3. 3 Rancangan Skala Pengukuran Intensi Turnover	39
Tabel 3. 4 Rancangan Skala Pengukuran Persepsi Peluang Pekerjaan Alternatif	39
Tabel 3. 5 Rancangan Skala Pengukuran Budaya Organisasi	40
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Y	44
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas X.....	45
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas M	46
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	49
Tabel 4. 12 Hasil Uji Autokorelasi	50
Tabel 4. 13 Hasil Uji Hipotesis I.....	51
Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis II	52
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis II	54