

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN  
*TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DI PT X**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Risma Emiliani**

**201610515223**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA  
2021**

## LEMBAR PERSETUJUAN

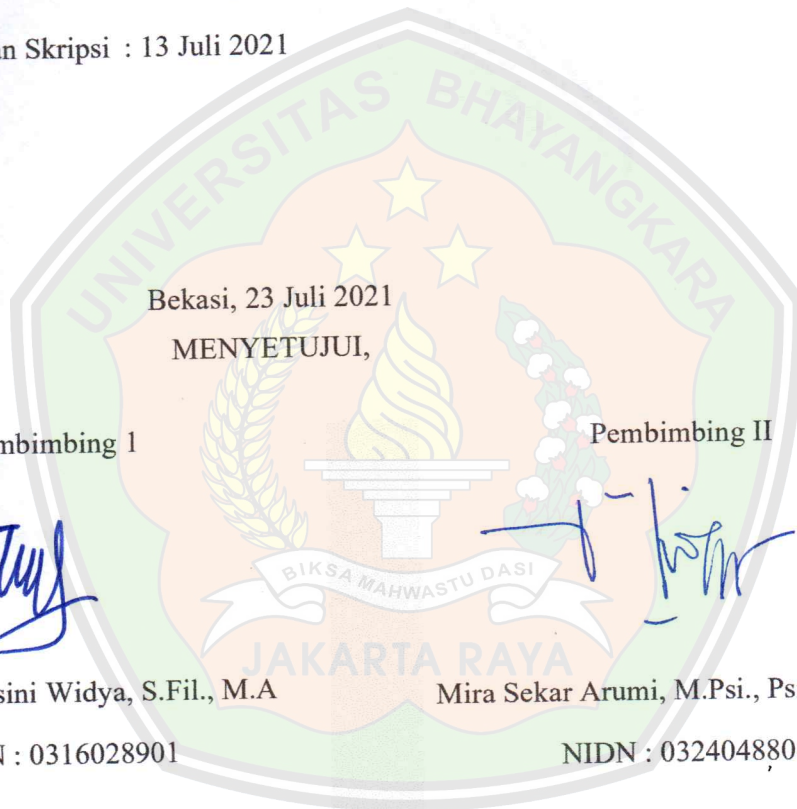
Judul Skripsi : Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan *Turnover Intention*  
Pada Karyawan di PT.X

Nama Mahasiswa : Risma Emiliani

Nomor Pokok Mahasiswa : 201610515223

Program Studi/Fakultas : Psikologi/Psikologi

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 13 Juli 2021



Bekasi, 23 Juli 2021

MENYETUJUI,

Pembimbing I

Pembimbing II

Andreas Corsini Widya, S.Fil., M.A

Mira Sekar Arumi, M.Psi., Psikolog

NIDN : 0316028901

NIDN : 0324048801

## LEMBAR PENGESAHAN

**Judul Skripsi :** Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan  
Turnover Intention Pada Karyawan di PT. X  
**Nama Mahasiswa :** Risma Emiliani  
**Nomor Pokok Mahasiswa :** 201610515223  
**Program Studi/Fakultas :** Psikologi/Psikologi  
**Tanggal Lulus Ujian Skripsi :** 13 Juli 2021

Bekasi, 23 Juli 2021

MENGESAHKAN,

**Nama Tim Penguji :** Sarita Candra Merida, M.Psi., Psikolog .....  
NIDN 0317018701  
**Pengji I :** Mira Sekar Arumi, M.Psi., Psikolog .....  
NIDN 0317128504  
**Pengji II :** Andreas Corsini Widya Nugraha, S.Psi., M.A .....  
NIDN 0316028901

MENGETAHUI,

**Ketua Program Studi**  
**Psikologi**



Yulia Fitriani, S.Psi., M.A

**NIDN : 0314078503**

**Dekan**  
**Fakultas Psikologi**



Mira Sekar Arumi, M.Psi., Psikolog

**NIDN : 0317128504**

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

Skripsi yang berjudul Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Turnover Intention Pada Karyawan di PT. X adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri 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 dikemudian 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 difoto copy 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.

Bekasi, 13 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,



RismaEmiliani

201610515223

## ABSTRAK

**Risma Emiliani 201610515223** Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Turnover Intention Pada Karyawan di PT. X

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya yang baik akan berdampak positif seperti terdapat citra yang baik bagi perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Turnover Intention Pada Karyawan di PT. X. Iklim Organisasi bagi perusahaan bermanfaat untuk berkurangnya *turnover* karyawan dan manfaat bagi karyawan yaitu meningkatnya kontrol terhadap rasa nyaman dan meningkatnya kesehatan fisik dan mental. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan pada 100 karyawan dan data sekunder seperti dokumen perusahaan dan wawancara. Skala yang digunakan adalah skala likert empat titik metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang negatif tetapi signifikan antara Iklim Organisasi dengan *turnover intention* karyawan.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak perusahaan untuk mencegah munculnya *turnover* karyawan dengan cara menciptakan suasana Iklim Organisasi yang baik. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kembali penelitian ini, atau melibatkan variabel lain seperti kategori jabatan, kompensasi, pengembangan karir, bobot kerja, sehingga hasil temuan penelitian cakupannya lebih luas tidak hanya terbatas pada satu variabel bebas.

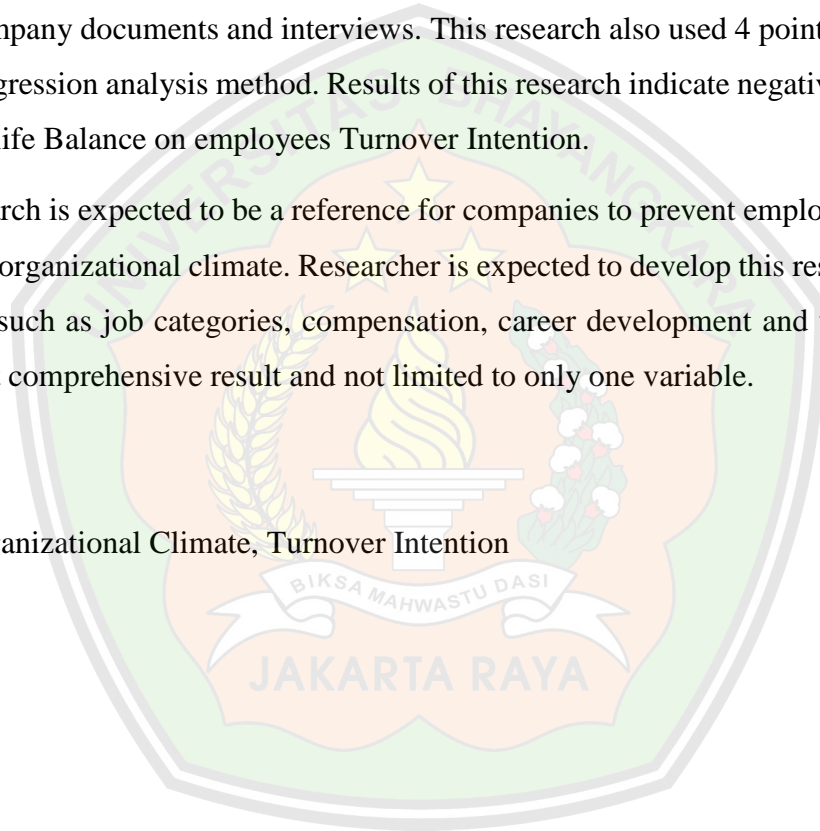
Kata kunci : Iklim Organisasi, *Turnover Intention*

## ABSTRACT

Human resources is one of the most important factors in a companies. Good management of resources will have positive effect for company's reputation. This research was conducted to determine the relationship between organizational climate and turnover intention of employee at PT. X. Benefit of organizational climate for companies is to reduce employees turnover. And for employees, it useful to control for comfort and increase physical and mental health. This research used primary data obtained from questionnaires that distributed to 100 employees and secondary data such as company documents and interviews. This research also used 4 point Likert scale and simple linear regression analysis method. Results of this research indicate negative but significant between Work-life Balance on employees Turnover Intention.

This research is expected to be a reference for companies to prevent employees turnover by creating a good organizational climate. Researcher is expected to develop this research or involve other variables such as job categories, compensation, career development and workload, so the research can get comprehensive result and not limited to only one variable.

Key words: Organizational Climate, Turnover Intention



## ABSTRAK

**Risma Emiliani 201610515223** Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Turnover Intention Pada Karyawan di PT. X

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya yang baik akan berdampak positif seperti terdapat citra yang baik bagi perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Turnover Intention Pada Karyawan di PT. X. Iklim Organisasi bagi perusahaan bermanfaat untuk berkurangnya *turnover* karyawan dan manfaat bagi karyawan yaitu meningkatnya kontrol terhadap rasa nyaman dan meningkatnya kesehatan fisik dan mental. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebar pada 100 karyawan dan data sekunder seperti dokumen perusahaan dan wawancara. Skala yang digunakan adalah skala likert empat titik metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang negatif tetapi signifikan antara Iklim Organisasi dengan *turnover intention* karyawan.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak perusahaan untuk mencegah munculnya *turnover* karyawan dengan cara menciptakan suasana Iklim Organisasi yang baik. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kembali penelitian ini, atau melibatkan variabel lain seperti kategori jabatan, kompensasi, pengembangan karir, bobot kerja, sehingga hasil temuan penelitian cakupannya lebih luas tidak hanya terbatas pada satu variabel bebas.

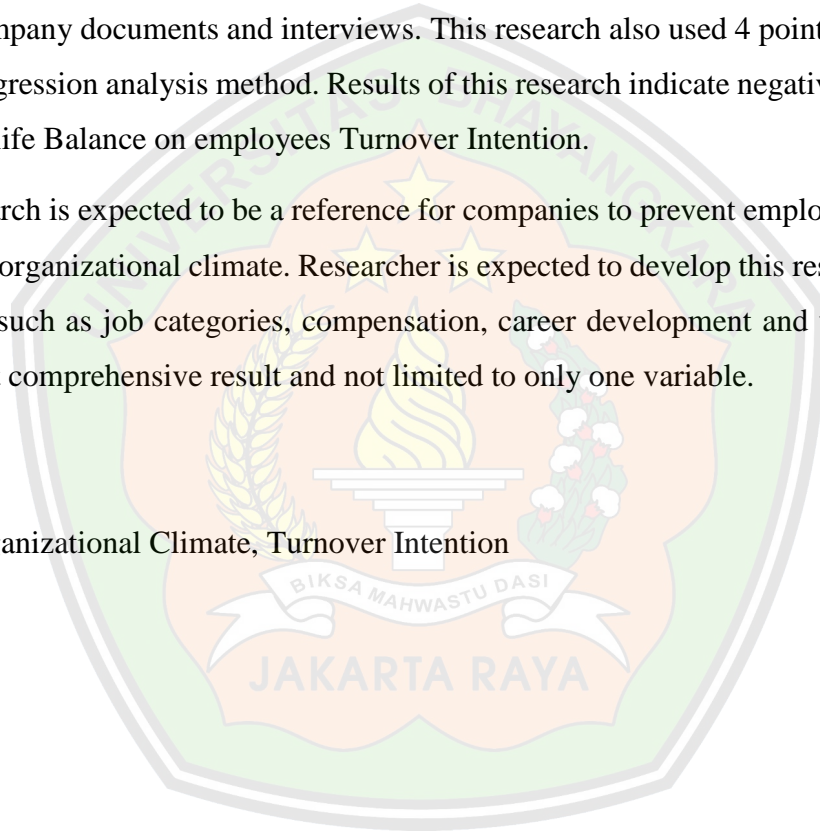
Kata kunci : Iklim Organisasi, *Turnover Intention*

## ABSTRACT

Human resources is one of the most important factors in a companies. Good management of resources will have positive effect for company's reputation. This research was conducted to determine the relationship between organizational climate and turnover intention of employee at PT. X. Benefit of organizational climate for companies is to reduce employees turnover. And for employees, it useful to control for comfort and increase physical and mental health. This research used primary data obtained from questionnaires that distributed to 100 employees and secondary data such as company documents and interviews. This research also used 4 point Likert scale and simple linear regression analysis method. Results of this research indicate negative but significant between Work-life Balance on employees Turnover Intention.

This research is expected to be a reference for companies to prevent employees turnover by creating a good organizational climate. Researcher is expected to develop this research or involve other variables such as job categories, compensation, career development and workload, so the research can get comprehensive result and not limited to only one variable.

Key words: Organizational Climate, Turnover Intention





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Turnover Intention Pada Karyawan di PT. X” dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tujuan penyusunan skripsi ini untuk memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana psikologi (S.Psi) di Fakultas psikologi di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Peneliti menyadari dalam penelitian skripsi ini terdapat banyak kesulitan dan kendala yang dihadapi namun selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terimakasih yang sebenar-benarnya pada pihak yang telah membantu peneliti, terutama kepada yang saya hormati :

1. Ibu Mira Sekar Arumi, M.Psi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi.
2. Ibu Yulia Fitriani, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara.
3. Bapak Delon Yerico Runtu, S.Psi., M.Si (alm), selaku pembimbing yang telah memberikan pengarahan, ilmu dan bimbingan yang tak terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Andreas Corsini Widya Nugraha, S.Psi., M.A, selaku dosen Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara yang telah memberikan masukan dan arahan dengan baik kepada peneliti sekaligus menjadi dosen pembimbing pengganti untuk peneliti.
5. Ibu Fathana Gina., M.Psi., Psikolog, selaku dosen Pembimbing Akademik.
6. Ibu Hema Dayita Pohan, M.Psi., Psikolog, selaku dosen Penasihat bagi peneliti.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah memberikan pengajaran serta ilmunya kepada penulis.
8. Kepada karyawan PT. X yang telah meluangkan waktunya untuk membantu mengisi kuesioner.
9. Teristimewa kepada Orang Tua peneliti Bapak Solihin dan Ibu Sumarni serta adik peneliti Ricki Aril Hakiki dan Ruhyan Badrullah yang telah memberikan dukungan doa, moril maupun materil dan kasih sayang kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Sahabat peneliti, Ayu Devi Novita Sar, Diah Ita Sari, Mira Idia Chairani, Dewi Andini Putri, khususnya teruntuk Saras Wati Liany Selamat Ulang Tahun, panjang umur dan

bahagia selalu, dan seluruh rekan 8-B1 terimakasih atas dukungan, semangat dan atas kerjasamanya.

11. Teruntuk seseorang yang seharusnya ku tulis dalam skripsi ini, maaf tak bisa menulis nama mu disini karena bukan nama ku yang ada di dalam buku nikah mu.
12. Kepada pihak-pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang juga ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, tanpa mengurangi rasa hormat peneliti ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kata sempurna, dengan demikian tidak tertutup kemungkinan terdapat kekurangan dan kesalahan

Bekasi, 13 Juli 2021



Penulis

4.4 Pembahasan.....	45
BAB V .....	48
5.1 Kesimpulan dan Saran.....	48
5.1.1 Saran Teoritis .....	48
5.1.2 Saran Praktis .....	49
Daftar Pustaka.....	50



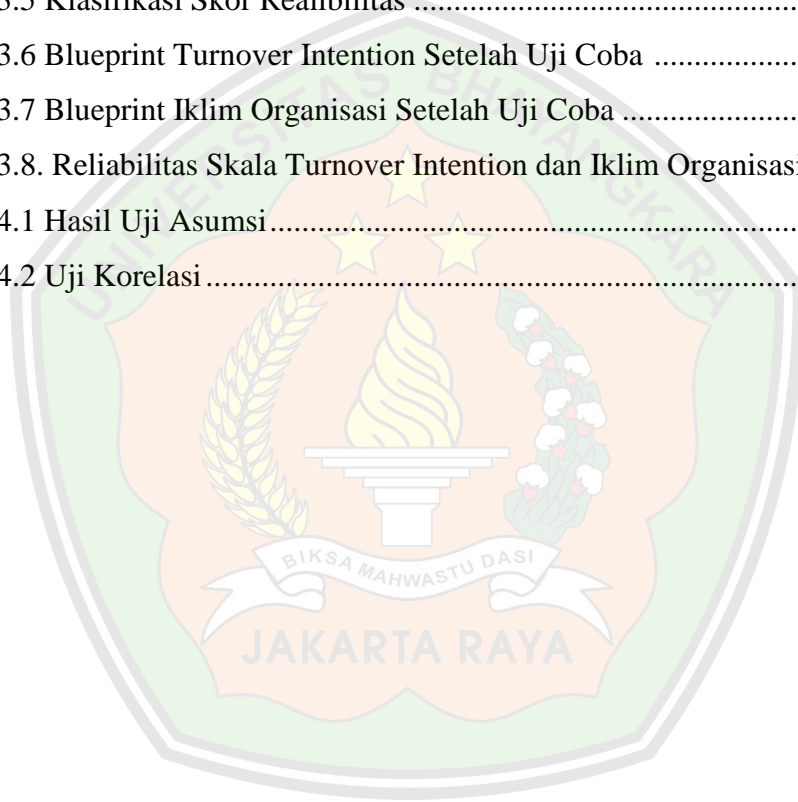
## Daftar isi

Lembar Persetujuan .....	i
Lembar Pengesahan .....	ii
Lembar Pernyataan .....	iii
Abstrak.....	iv
Kata Pengantar .....	vi
BAB I.....	xi
Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
1.5 Uraian keaslian Penelitian.....	11
BAB II.....	15
Tinjauan Pustaka.....	15
2.1 Uraian Variabel Terikat.....	15
2.1.1 Definisi Intention.....	15
2.1.2 Aspek-Aspek Intention .....	15
2.1.3 Definisi Turnover Intention .....	16
2.1.4 Dimensi Turnover Intention .....	17
2.1.5 Faktor-Faktor <i>Turnover</i> .....	18
2.2 Uraian Variabel Bebas .....	19

2.2.1 Definisi Iklim Organisasi.....	19
2.2.2 Dimensi Iklim Organisasi.....	20
2.3 Hubungan Antara Variabel.....	22
2.4 Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III .....	25
Metode Penelitian .....	25
3.1 Tipe Penelitian.....	25
3.2 Indetifikasi Variabel Penelitian.....	25
3.2.1 Variabel Bebas atau <i>Variable Independent</i> (X).....	25
3.2.2 Variabel Terikat atau <i>Variable Dependent</i> (Y).....	26
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	26
3.3.1 Definisi Operasional <i>turnover intention</i> .....	26
3.3.2 Definisi Operasional Iklim Organisasi .....	26
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	27
3.4.1 Populasi .....	27
3.4.2 Sampel .....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.5.1 Instrumen Penelitian.....	27
3.5.3 Validitas dan Realibitas Instrumen .....	31
3.6 Metode Analisis Data .....	32
BAB IV .....	38
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	38
4.3 Hasil Penelitian .....	40
4.3.1 Uji Asumsi .....	40
4.3.2 Uji Hipotesis .....	41

## Daftar Tabel

Tabel 1.1 Data <i>Turnover Intention</i> di PT X.....	3
Tabel 1.2 Data Late Karyawan PT. X.....	7
Tabel 3.1 Alternative Jawaban Favorable.....	32
Tabel 3.2 Alternative Jawaban Unfavorable.....	32
Tabel 3.3 Blueprint Uji Coba <i>Turnover Intention</i> .....	33
Tabel 3.4 Blueprint Uji Coba Iklim Organisasi.....	34
Tabel 3.5 Klasifikasi Skor Realibilitas.....	36
Tabel 3.6 Blueprint <i>Turnover Intention</i> Setelah Uji Coba.....	37
Tabel 3.7 Blueprint Iklim Organisasi Setelah Uji Coba.....	39
Tabel 3.8. Reliabilitas Skala <i>Turnover Intention</i> dan Iklim Organisasi.....	41
Tabel 4.1 Hasil Uji Asumsi.....	45
Tabel 4.2 Uji Korelasi.....	49



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 – Surat Riset Penelitian

Lampiran 2 - Surat Bimbingan Skripsi

Lampiran 3 - Hasil Coding *Try Out*

Lampiran 4 - Hasil Coding Kuisisioner Penelitian

Lampiran 5 - Hasil SPSS Uji Reliabilitas dan Validitas

Lampiran 6 - Hasil SPSS Uji Asumsi

Lampiran 7 - Hasil SPSS Kategorisasi Skor

Lampiran 18 - Hasil SPSS Uji Hipotesis







