

**Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Burnout*, dan *Job Satisfaction*
Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Bravo Swalayan Bojonegoro)**

SKRIPSI



Oleh:

KEN VANIA

19042010108

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB BURNOUT, DAN
JOB SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI
PADA BRAVO SWALAYAN BOJONEGORO)**

Disusun Oleh:

KEN VANIA
NPM. 19042010108

Telah Dipertahankan Dihadapan dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal 5 Mei 2023

Menyetujui,

PEMBIMBING UTAMA


Nurul Azizah, S.AB., M.AB.
NPT. 17219910501002

TIM PENGUJI

1. Ketua


Dra. Siti Ning Farida, M.Si
NIP. 19647291990032001

2. Sekretaris


Aufa Izzudin Baihaqi, S.AB, M.AB.
NPT. 20119950315191

3. Anggota


Nurul Azizah, S.AB., M.AB.
NPT. 17219910501002

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



Dr. Catur Suratnoaji, M.Si
NIP. 196804182021211006

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB BURNOUT,
DAN JOB SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION
(STUDI PADA BRAVO SWALAYAN BOJONEGORO)**

Disusun oleh:

KEN VANIA
19042010108

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,

PEMBIMBING UTAMA



Nurul Azizah, S. AB, M. AB.
NPT. 17219910501002

Mengetahui,

DEKAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



Dr. Catur Suratnoaji, M.Si.
NIP. 196804182021211006

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ken Vania
NIM : 19042010108
Fakultas /Program Studi : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik/Administrasi Bisnis
Judul Skripsi/Tugas Akhir/
Tesis/Desertasi : Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Burnout*, dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Bravo Swalayan Bojonegoro)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik baik di UPN "Veteran" Jawa Timur maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing akademik.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan di setujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima konsekuensi apapun, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di UPN "Veteran" Jawa Timur.

Surabaya, 19 Mei 2023

Yang Menyatakan




Ken Vania

NPM. 19042010108

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh *Organizational Commitment, Job Burnout, dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Studi pada Bravo Swalayan Bojonegoro)***”

Penyusun mengucapkan terima kasih kepada Ibu Nurul Azizah, S.AB, M.AB. selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, nasihat, dan motivasinya kepada penyusun. Selain itu, penyusun juga banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, penyusun juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, MMT.,IPU selaku Rektor UPN Veteran Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Catur Suratnoaji, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.A. selaku Koor Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Pihak dari Bravo Swalayan Bojonegoro yang telah memberikan izin penelitian dan segala bentuk bantuan informasi.

6. Kedua orang tua dan abang penyusun yang selalu membantu dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman sesama dosen pembimbing yang telah membantu dalam bertukar informasi, sehingga dapat segera menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat saya yaitu Nabila, Arum, Firda, Lala, Talitha, Reyvina, Zahra, dan Agnes yang telah berbagi wawasan dan masukan, serta memberikan semangat dan motivasi.
9. Jeni yang telah memberikan semangat dan dukungan besar terhadap penyusun untuk menyelesaikan skripsi ini
10. Teman-teman Administrasi Bisnis Angkatan Tahun 2019 yang saling memberikan dukungan dan semangat satu sama lain.

Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang dapat dibenahi. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan untuk kesempurnaan dari penulisan skripsi ini. Dengan segala keterbatasan yang penyusun miliki semoga skripsi penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Surabaya, Mei 2023

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	25
1.3. Tujuan Penelitian.....	26
1.4. Manfaat Penelitian.....	26
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	26
1.4.2 Manfaat Praktis	27
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	28
2.1. Penelitian Terdahulu	28
2.2. Landasan Teori	31
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	31
2.2.1.1. Pengertian Manajemen.....	31
2.2.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia	32
2.2.1.3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	33
2.2.1.4. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	34

2.2.1.5. Unsur-Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia	35
2.2.1.6. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	36
2.2.1.7. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	41
2.2.2 <i>Organizational Commitment</i> (Komitmen Organisasi).....	42
2.2.2.1. Pengertian <i>Organizational Commitment</i>	42
2.2.2.2. Faktor <i>Organizational Commitment</i>	43
2.2.2.3. Indikator <i>Organizational Commitment</i>	44
2.2.2.4. Hubungan <i>Organizational Commitment</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	45
2.2.3 <i>Job Burnout</i> (Kejenuhan Kerja).....	46
2.2.3.1. Pengertian <i>Job Burnout</i>	46
2.2.3.2. Faktor <i>Job Burnout</i>	47
2.2.3.3. Indikator <i>Job Burnout</i>	48
2.2.3.4. Hubungan <i>Job Burnout</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	49
2.2.4 <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	49
2.2.4.1. Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	49
2.2.4.2. Faktor <i>Job Satisfaction</i>	50
2.2.4.3. Indikator <i>Job Satisfaction</i>	51
2.2.4.4. Hubungan <i>Job Satisfaction</i> dengan <i>Turnover Intention</i> ..	52
2.2.5 <i>Turnover Intention</i> (Keinginan Pindah Kerja).....	53
2.2.5.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	53
2.2.5.2. Faktor <i>Turnover Intention</i>	54
2.2.5.3. Indikator <i>Turnover Intention</i>	54
2.3. Kerangka Berpikir	55
2.4. Hipotesis.....	56

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN.....	58
3.1. Jenis Penelitian	58
3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	58
3.2.1. Definisi Operasional	58
3.2.1.1. Variabel Independen (X)	59
3.2.1.2. Variabel Dependen (Y)	61
3.2.2 Pengukuran Variabel.....	62
3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel	63
3.3.2. Populasi.....	63
3.3.3. Sampel	63
3.3.4. Teknik Penarikan Sampel	64
3.4. Teknik Pengumpulan Data	64
3.4.1. Jenis Data	64
3.4.2. Sumber Data	65
3.4.3. Teknik Pengumpulan Data.....	65
3.5. Uji Instrumen Data	66
3.5.1. Uji Validitas	66
3.5.2. Uji Reliabilitas	67
3.6. Uji Asumsi Klasik	68
3.6.1. Uji Normalitas.....	68
3.6.2. Uji Multikolinieritas	68
3.6.3. Uji Heteroskedastisitas	68
3.7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
3.8. Koefisien Determinasi (R^2)	70
3.9. Uji Hipotesis.....	70

3.9.1. Uji Simultan (Uji F).....	70
3.9.2. Uji Parsial (Uji T)	71
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	73
4.1. Gambaran Umum Obyek Riset	73
4.1.1. Sejarah Bravo Swalayan Bojonegoro	73
4.1.2. Tujuan Bravo Swalayan Bojonegoro	73
4.1.3. Struktur Organisasi Bravo Swalayan Bojonegoro	74
4.2. Deskriptif Riset	74
4.2.1. Karakteristik Responden.....	74
4.2.2. Deskripsi Variabel	78
4.3. Uji Instrumen Penelitian.....	85
4.3.1. Uji Validitas	85
4.3.2. Uji Reliabilitas	87
4.4. Uji Asumsi Klasik	88
4.4.1. Uji Normalitas.....	88
4.4.2. Uji Multikolinieritas	89
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas	89
4.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
4.6. Koefisien Determinasi (R^2)	92
4.7. Uji Hipotesis.....	92
4.7.1. Uji Simultan (Uji F).....	92
4.7.2. Uji Parsial (Uji T)	94
4.8. Pembahasan	96
4.8.1. Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> , <i>Job Burnout</i> , dan <i>Job Sastisfaction</i> Secara Simultan Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	96

4.8.2. Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	97
4.8.3. Pengaruh <i>Job Burnout</i> Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	98
4.8.4. Pengaruh <i>Job Sastisfaction</i> Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	99
4.8.5. Kerangka Bepikir dan Hasil Pengujian.....	100
4.8.6. Manfaat Penelitian dari Hasil Pengujian	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
5.1. Kesimpulan.....	103
5.2. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Karyawan Bravo Swalayan Bojonegoro Tahun 2018-2022.....	22
Tabel 2 Operasional Variabel <i>Organizational Commitment</i>	59
Tabel 3 Operasional Variabel <i>Job Burnout</i>	60
Tabel 4 Operasional Variabel <i>Job Satisfaction</i>	60
Tabel 5 Operasional Variabel <i>Turnover Intention</i>	61
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan.....	76
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	78
Tabel 11 Deskripsi Variabel <i>Organizational Commitment</i>	79
Tabel 12 Deskripsi Variabel <i>Job Burnout</i>	81
Tabel 13 Deskripsi Variabel <i>Job Satisfaction</i>	82
Tabel 14 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	84
Tabel 15 Uji Validitas	86
Tabel 16 Uji Reliabilitas	87
Tabel 17 Uji Normalitas.....	88
Tabel 18 Uji Multikolinieritas.....	89
Tabel 19 Uji Heteroskedastisitas.....	90
Tabel 20 Analisis Regresi Linier Berganda	91
Tabel 21 Koefisien Determinasi (R^2).....	92
Tabel 22 Uji F	93
Tabel 23 Uji T	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 UMP di Indonesia Tahun 2022	7
Gambar 1.2 UMK di Jawa Timur 2022	7
Gambar 1.3 Industri dengan Rata-Rata Tingkat Turnover LinkedIn Global	8
Gambar 1.4 Struktur Organisasi Bravo Swalayan Bojonegoro	10
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	56
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bravo Swalayan Bojonegoro	74
Gambar 4.2 Hasil Analisis Kerangka Model	100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	109
Lampiran 2 Hasil Data Kuesioner.....	113
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	128
Lampiran 4 Uji Reliabilitas.....	135
Lampiran 5 Uji Multikolinieritas	139
Lampiran 6 Uji Heteroskedastistas	140
Lampiran 7 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	141
Lampiran 8 Koefisien Determinasi (R^2)	142
Lampiran 9 Uji F.....	143
Lampiran 10 Uji T.....	144

ABSTRAK

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dari dalam suatu perusahaan dapat menentukan bagaimana aspek-aspek lain dalam internal perusahaan dapat berjalan, dengan SDM yang dikelola dengan baik maka aspek internal dari perusahaan dapat dikatakan juga berjalan dengan baik. Tujuan dari adanya riset ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment*, *job burnout*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan di Bravo Swalayan Bojonegoro. Pada riset ini menggunakan metode kuantitatif dan merupakan penelitian survei, dengan teknik penarikan sampel yakni tekni *probability sample* dan penentuan sampel yaitu dengan *simple random sampling*. Untuk pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Populasi dari riset ini adalah seluruh karyawan dari Bravo Swalayan Bojonegoro dengan sampel sebanyak 132 responden. Dari pengujian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa secara simultan, *organizational commitment* (X_1), *job burnout* (X_2), dan *job satisfaction* (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial, *organizational commitment* (X_1) memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian *job burnout* (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan pada variabel *job satisfaction* (X_3) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *Organizational Commitment*, *Job Burnout*, *Job Satisfaction*, *Turnover Intention*, Bravo Swalayan Bojonegoro

ABSTRACT

Management of Human Resources (HR) from within a company can determine how other aspects of the company's internal work, with well-managed HR, the internal aspects of the company can also be said to be running well. The purpose of this research is to determine the effect of organizational commitment, job burnout, and job satisfaction on turnover intention among employees at Bravo Swalayan Bojonegoro. In this research using quantitative methods and used survey research, with the sampling technique that is the probability sample technique and the determination of the sample is by simple random sampling. For data collection using the questionnaire method. The population of this research is all employees of Bravo Swalayan Bojonegoro with a sample of 132 respondents. From the tests that have been carried out, the results show that simultaneously, organizational commitment (X1), job burnout (X2), and job satisfaction (X3) have a positive and significant influence on turnover intention. Partially, organizational commitment (X1) has a negative and insignificant effect on turnover intention. Then job burnout (X2) has a positive and significant effect on turnover intention. Meanwhile, the job satisfaction variable (X3) has a negative and significant effect on turnover intention.

Keywords : Organizational Commitment, Job Burnout, Job Satisfaction, Turnover Intention, Bravo Swalayan Bojonegoro