

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI YANG
DIPERSEPSIKAN TERHADAP KEINGINAN UNTUK
KELUAR PADA KARYAWAN PT. X YOGYAKARTA**



Disusun Oleh:

Diyanasto Adi Pratomo

NPM :155002347

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2019**



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Al. Diyanasto Adi Pratomo
Nomor Mahasiswa : 155002347/PS/MM
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dipersepsikan Terhadap Keinginan Untuk Keluar Pada Karyawan PT. X Yogyakarta

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph.D

16/01/2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN TESIS

Nama : Al. Diyanasto Adi Pratomo
Nomor Mahasiswa : 155002347/PS/MM
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dipersepsikan Terhadap Keinginan Untuk Keluar Pada Karyawan PT. X Yogyakarta

Nama Penguji

Tanggal

Tanda Tangan

Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A, Ph.D

16/01/2020

Prof. Dr. MF. Shellyana Junaedi, M.Si

17 Januari 2020

Mahestu Noviandra Krisjanti, S.E, M.Sc. IB, Ph.D.

16/01/2020

Ketua Program Studi



Dr. Dra. Jeanne Ellyawati, M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Diyanasto Adi Pratomo

NPM : 155002347/PS/MM

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas/ Program : Manajemen/ Pasca Sarjana

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini merupakan karya asli penulis dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila tesis ini terbukti merupakan hasil plagiasi, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan atau sanksi hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 16 Januari 2020

Diyanasto Adi Pratomo

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia dan keberkahan-Nya kepada penulis dan dengan kasih-Nya menyertai selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.

Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Management dari Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa keberhasilan yang dicapai selama penulisan ini berkat adanya dukungan, bantuan, doa dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung berkontribusi pada penulisan tesis ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph.D., selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan dan memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Prof. Dr. MF. Shellyana Junaedi, M.Si dan Ibu Mahestu Noviantra Krisjanti, S.E, M.Sc. IB, Ph.D, selaku dosen penguji yang telah memberikan saran yang sangat berarti kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Dr. Dra. Jeanne Ellyawati, M.M., selaku Kaprodi Magister Management Fakultas Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

4. Para Dosen dan Staf Program Studi Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
5. RM. Ign. Marpusdiyantoro (Alm) dan Rini Pudjiastuti, papa yang semasa hidupnya selalu memberikan semangat dan mendoakan kesuksesan penulis. Mama yang senantiasa menyertai dengan kasih sayang dan mendoakan penulis setiap saat tanpa lelah.
6. Fitri isfanida, S.Psi., atas kesabaran, doa, semangat, cinta dan kasih sayangnya sampai detik ini.
7. R. Ay. Elizabeth Ajeng Wirasti P, Cornelius Hendy Novianto, R. Rielvino Pudyanardana yang selalu menyemangati penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
8. Keluarga besar Soemarsis (The Marsis)
9. Teman-teman MM Pasca Sarjana UAJY, Ajeng,Dhanes, Rio, Deinsa, Chika, dan lain-lainnya. Terima kasih atas kebersamaannya.
10. Karyawan dan Staff PT. X Yogyakarta yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
11. Anak - anak VM, Moendhi Dharma, Sukma, Hanes, Riyanto, Renita, Kang Srundeng (Rio) Angkringan TVRI. Terima kasih atas dukungannya selama ini.

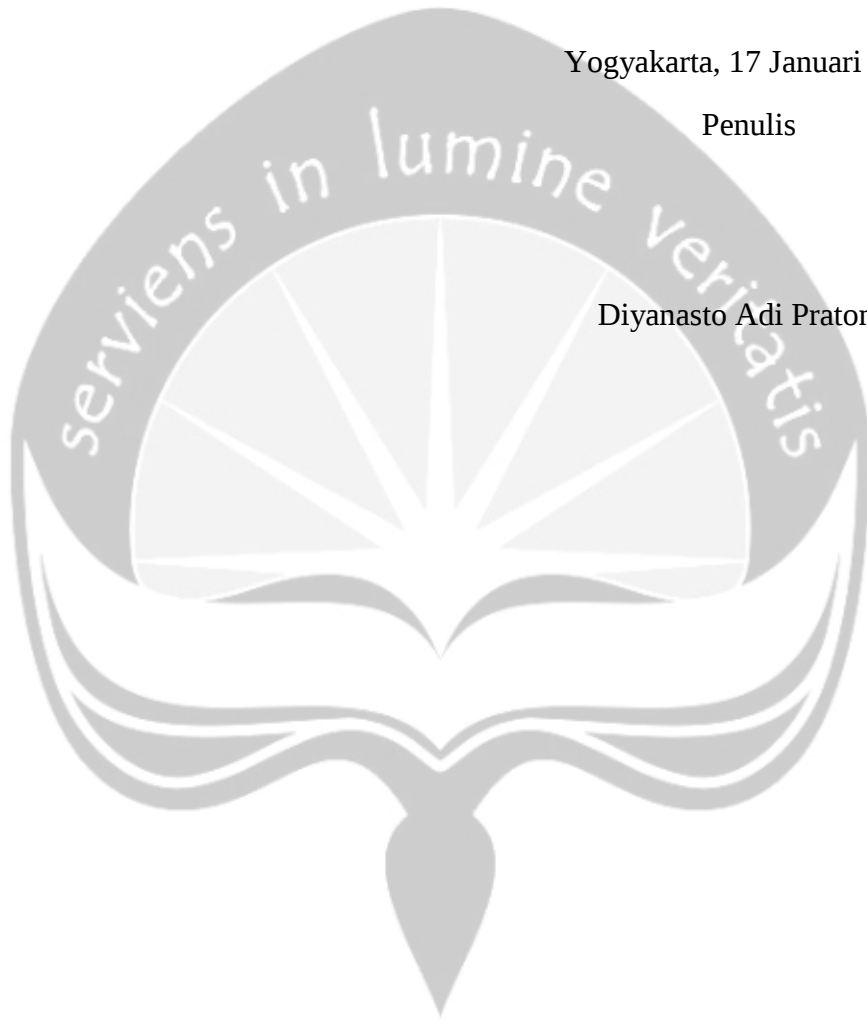
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dan mendukung penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata, penulis berharap penulisan tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 17 Januari 2020

Penulis

Diyanasto Adi Pratomo



HALAMAN PERSEMBAHAN

**We `ll never reach the goal,
if we are reluctant with the
process**

(Abbra Amadora Qalesya)



“Tesis ini saya persembahkan untuk Papa di surga yang diakhir hidupnya melihat dan menemani saya dalam menulis karya ini saat beliau dirawat di rumah sakit. Terima kasih papa, terimalah persembahan saya ini.”

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi yang dipersepsikan terhadap keinginan untuk keluar pada karyawan PT. X Yogyakarta. PT. X dari tahun 2015 hingga 2018 mengalami peningkatan jumlah *turnover*. Salah satu upaya untuk mencegah terjadinya keluarnya karyawan yaitu dengan memberikan dukungan terhadap karyawan. Dalam mempersepsi dukungan organisasi, ada tiga hal yang dirasakan atau dipersepsikan oleh karyawan kepada organisasinya yaitu keadilan, dukungan supervisor atau atasan, serta penghargaan organisasi. Menggunakan dimensi-dimensinya seperti keadilan organisasi, persepsi dukungan atasan, dan penghargaan organisasi peneliti ingin mengetahui baik secara parsial ataupun bersama-sama apakah dukungan organisasi yang dipersepsikan mempengaruhi keinginan untuk keluar pada PT. X Yogyakarta. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, uji F, dan uji T, penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar pada karyawan PT. X Yogyakarta. Persepsi dukungan atasan dan penghargaan organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar pada karyawan PT. X Yogyakarta. Secara bersama-sama keadilan organisasi, persepsi dukungan atasan dan penghargaan organisasi berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar pada karyawan PT. X Yogyakarta.

Kata kunci : dukungan organisasi yang dipersepsikan, keadilan organisasi, persepsi dukungan atasan, penghargaan organisasi, dan keinginan untuk keluar.

ABSTRACT

This study aims to determine influence of perceived organizational support on employees's turnover intention at PT. X Yogyakarta. PT. X from 2015 to 2018 has increased the amount of turnover. One of the efforts to prevent the discharge of employees, by providing support to employees. In perceive organizational support, there are three things you perceived by the employee to the organization of justice, support supervisor, and organizational reward. Using the dimensions such as organizational justice, perceived supervisor support, and the organizational reward researchers want to know either partially or jointly whether the perceived organizational support affect the turnover intention at PT. X Yogyakarta. By using multiple linear regression analysis, F test and T test, this study evidence that organizational justice partially does not affect to turnover intention on the employees of PT. X Yogyakarta. Perceived supervisor support and organizational reward negatively affect turnover intention on employees of PT. X Yogyakarta. Taken together organizational justice, perceived supervisor support and organizational support affects turnover intention on the employees of PT. X Yogyakarta.

Keywords: perceived organizational support, organizational justice, perceived supervisor support, organizational support, and turnover intention.

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Pembimbing.....	ii
Halaman Pengesahan Tesis.....	iii
Surat Pernyataan Keaslian.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Halaman Persembahan.....	viii
Abstrak.....	ix
Abstract.....	x
Daftar isi.....	xi
BAB I Pendahuluan.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	9
1.6. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II Landasan Teori.....	12
2.1. Dukungan Organisasi Yang Dipersepsikan.....	12
2.2. Keinginan untuk keluar.....	17

2.3. Hipotesis.....	19
 BAB III Metodologi Penelitian.....	23
3.1. Jenis Penelitian.....	23
3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	23
3.3. Populasi dan Sampel.....	23
3.4. Variabel Penelitian.....	24
3.5. Teknik Pengambilan Sampel.....	27
3.6. Sumber Data.....	27
3.7. Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.8. Uji Coba Kuesioner.....	28
3.9. Metode Analisis Data.....	29
 BAB IV Analisis Data dan Pembahasan.....	31
4.1. Diskripsi Responden.....	31
4.2. Distribusi Kuesioner.....	33
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	33
4.4. Analisis Diskriptif Statistik.....	36
4.5. Analisis Regresi Linier dan Uji Hipotesis.....	43
4.6. Pembahasan.....	47
 BAB V Kesimpulan dan Saran.....	52
5.1. Kesimpulan.....	52
5.2. Implikasi.....	52
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	55
5.4. Saran.....	55
 Daftar Pustaka.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Jumlah Karyawan Keluar per Tahun.....	3
Tabel 4.1.	Profil Responden.....	31
Tabel 4.2.	Hasil Uji Validitas Item.....	34
Tabel 4.3.	Hasil Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 4.4.	Analisis Deskriptif.....	36
Tabel 4.5.	Deskriptif Item Variabel Keadilan Organisasi.....	38
Tabel 4.6.	Deskriptif Item Variabel Dukungan Atasan.....	39
Tabel 4.7.	Deskriptif Item Variabel Penghargaan Organisasi.....	40
Tabel 4.8.	Deskriptif Item Variabel Keinginan Untuk Keluar.....	42
Tabel 4.9.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
Tabel 4.10.	Hasil Uji F.....	39
Tabel 4.11.	Hasil Koefisien Determinasi.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Pikir Penelitian.....	22
-------------	--------------------------------	----

