

**PENGARUH DUKUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
RETENSI KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen (S1)
Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**Disusun Oleh
Jessy Sesilia
NPM: 15 03 22363**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA
2021**

SKRIPSI

PENGARUH DUKUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta)

Disusun oleh:

Jessy Sesilia

NPM: 15 03 22363

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Th. Diah Widiastuti, S.E., M.Si.

Tanggal 19 Mei 2021



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 538/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 11 Juni 2021 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|---------------------------------------|-----------------|
| 1. Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D. | (Ketua Penguji) |
| 2. Th. Diah Widiastuti, SE., M.Si. | (Anggota) |
| 3. Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI | (Anggota) |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Jessy Sesilia
NPM : 150322363

Dinyatakan
Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Jessy Sesilia telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,



Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
BISNIS DAN EKONOMIKA

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH DUKUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP RETENSI
KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN ORGANISASIONAL SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

(Studi pada Karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta)

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut/catatan kaki/daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 19 Mei 2021

Yang menyatakan



Jessy Sesilia

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Bapa di surga atas berkat dan rahmat-Nya kepada saya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Dukungan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan dengan Keterikatan Organisasional sebagai Variabel Mediasi” (Studi pada karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta) dapat terselesaikan. Saya percaya untuk setiap proses di dalam kehidupan saya adalah rancangan terindah dari Bapa. Dia juga menghadirkan orang-orang terbaik di sekeliling saya yang akan selalu mendukung saya khususnya dalam penyusunan skripsi ini:

1. Bapak, Mamak, Roy, Cindi, Putri dan Ricky, terima kasih selalu menjadi penyemangat utama dalam studi dan penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas doa, nasihat, dan pengorbanan yang diberikan kepada saya.
2. Ibu Th. Diah Widiastuti S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing. Terima kasih telah bersedia menjadi dosen pembimbing saya dan meluangkan waktu untuk membantu saya menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk saran dan masukan yang Ibu berikan kepada saya.
3. Terima kasih kepada seseorang di hatiku, *my best partner* yang selalu setia meluangkan waktu dan memberikan semangat serta doa kepada saya selama proses pengerjaan skripsi ini.
4. Teman-teman Macibur, teman-teman terdekatku (Angel, Ranita, Rio, Kevin), teman-teman KKN Sintang-Sekadau, terima kasih sudah menjadi teman terbaik dan selalu mendukung saya sehingga skripsi ini selesai.

5. Terima kasih kepada segenap keluarga besar FBE UAJY, HMPSM, ATMAFELLOW, PPEB, dan Djarum Next Academy (DNA) telah menjadi keluarga dan wadah saya untuk berkembang selama di kampus.
6. Terima kasih juga kepada seluruh keluarga besar PT. Aseli Dagadu Djokdja terkhusus Garda Depan angkatan 64 dan teman-teman Koping (Kak El, Kiky, Akay, Ucup, Rahma, Bang Lukman, Kak Isa, Mba Ema, Aul, Eden, Henok, Nissa, Alvin dan Pak Alit) yang tidak pernah bosan mengingatkan saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Terakhir, terima kasih untuk Universitas Atma Jaya Yogyakarta sudah mau memberikan tempat bagi saya untuk menimba ilmu. Semoga ilmu, pengalaman, suka dan duka yang saya dapatkan dalam proses perkuliahan saya disini dan menjadikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebagai objek penelitian saya menjadi bekal paling bernilai bagi saya untuk membangun masa depan saya.

Yogyakarta, 19 Mei 2021

Peneliti

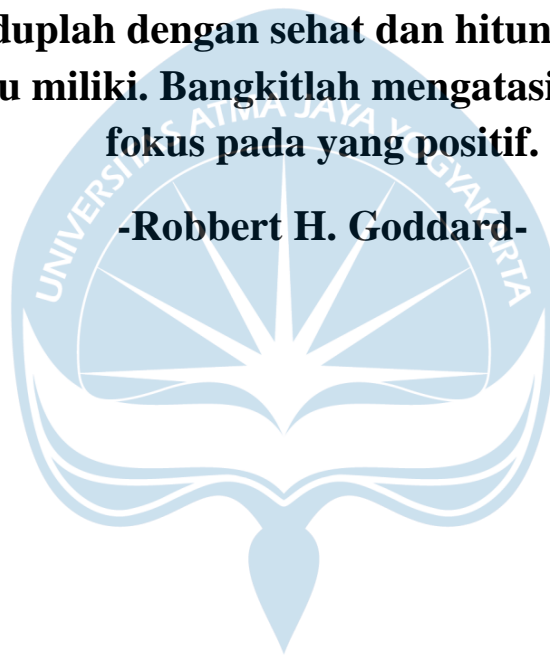


Jessy Sesilia

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Tetapkan tujuan, tantang diri kamu dan capai tujuan tersebut. Hiduplah dengan sehat dan hitunglah setiap waktu yang kamu miliki. Bangkitlah mengatasi rintangan dan fokus pada yang positif.

-Robbert H. Goddard-



Kupersembahkan Skripsi ini untuk orang-orang terbaik di hidupku

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
INTISARI	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
1.6. Sistematika Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1. Dukungan Lingkungan Kerja	10
2.2. Keterikatan Organisasional	12
2.3. Retensi Karyawan	15
2.4. Penelitian Terdahulu	19
2.5. Kerangka Penelitian	21

2.6. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.3. Populasi dan Sampel	26
3.4. Definisi Operasional dan Indikator	27
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	28
3.6. Metode Pengukuran Data.....	29
3.7. Metode Pengujian Instrumen	30
3.8. Metode Analisis Data.....	33
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1. Karakteristik Demografi Responden	38
4.2. Penilaian Karyawan pada Variabel Dukungan Lingkungan Kerja, Keterikatan Organisasional, dan Retensi Karyawan ...	41
4.2.1. Penilaian Karyawan pada Variabel Dukungan Lingkungan Kerja.....	42
4.2.2. Penilaian Karyawan pada Variabel Keterikatan Organisasional.....	43
4.2.3. Penilaian Karyawan pada Variabel Retensi Karyawan	44
4.3. Peranan Keterikatan Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan	45
4.3.1. Pengaruh Dukungan Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Organisasional	45
4.3.2. Pengaruh Dukungan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan	47

4.3.3. Pengaruh Keterikatan Organisasional terhadap Retensi Karyawan	49
4.3.4. Pengaruh Dukungan Lingkungan Kerja dan Keterikatan Organisasional terhadap Retensi Karyawan	51
4.3.5. Peran Keterikatan Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan	54
4.4. Pembahasan	56
BAB V PENUTUP	62
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Implikasi Manajerial	63
5.3. Keterbatasan Penelitian	65
5.4. Saran untuk Penelitian Selanjutnya	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian	27
Tabel 3.2. Uji Validitas	31
Tabel 3.3. Uji Reliabilitas	33
Tabel 3.4. Interval Penilaian Karyawan pada Variabel Dukungan Lingkungan Kerja, Keterikatan Organisasional, dan Retensi Karyawan	35
Tabel 4.1. Distribusi Responden berdasarkan Fakultas atau Departemen...	39
Tabel 4.2. Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.3. Distribusi Responden berdasarkan Usia	40
Tabel 4.4. Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel 4.5. Penilaian Karyawan pada Variabel Dukungan Lingkungan Kerja	42
Tabel 4.6. Penilaian Karyawan pada Variabel Keterikatan Organisasional	43
Tabel 4.7. Penilaian Karyawan pada Variabel Retensi Karyawan	44
Tabel 4.8. Pengaruh Dukungan Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Organisasional	46
Tabel 4.9. Pengaruh Dukungan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan	48
Tabel 4.10. Pengaruh Keterikatan Organisasional terhadap Retensi Karyawan	50
Tabel 4.11. Pengaruh Dukungan Lingkungan Kerja dan Keterikatan Organisasional terhadap Retensi Karyawan	52

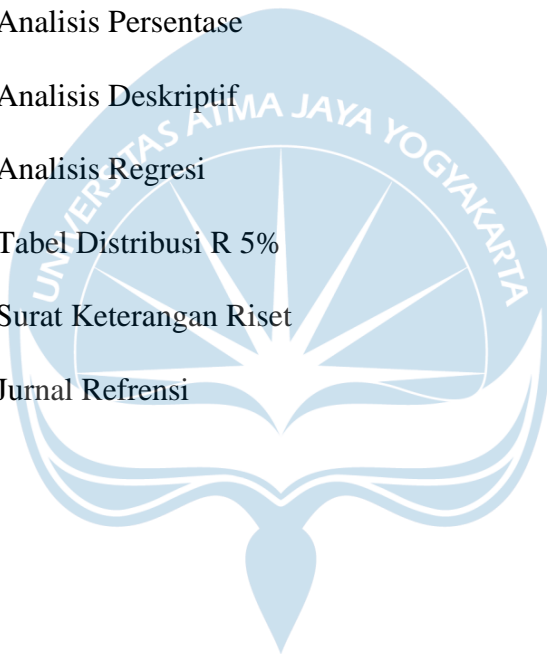
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Penelitian.....	21
Gambar 4.1. Pengaruh Dukungan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan dengan Keterikatan Organisasional sebagai Variabel Mediasi	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian
Lampiran II	Data Penelitian
Lampiran III	Validitas dan Reliabilitas
Lampiran IV	Analisis Persentase
Lampiran V	Analisis Deskriptif
Lampiran VI	Analisis Regresi
Lampiran VII	Tabel Distribusi R 5%
Lampiran VIII	Surat Keterangan Riset
Lampiran IX	Jurnal Refrensi



**PENGARUH DUKUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP RETENSI
KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN ORGANISASIONAL SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

(Studi pada Karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta)

**Disusun oleh:
Jessy Sesilia**

NPM: 15 03 22363

**Pembimbing
Th. Diah Widiastuti, S.E., M.Si.**

Abstrak

Salah satu fokus yang dibidik pihak manajemen dalam meningkatkan retensi karyawan adalah melalui peningkatan keterikatan karyawan pada organisasi serta memberikan dukungan pada perbaikan lingkungan kerja. Hal ini karena dukungan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan semakin terikat pada organisasi dan menumbuhkan retensi karyawan pada organisasi. Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peran keterikatan organisasional dalam memediasi pengaruh dukungan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan. Penelitian mengambil objek 90 orang karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan telah bekerja selama 3 tahun atau lebih. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis regresi berganda serta *path analysis*.

Hasil penelitian diketahui bahwa: 1) Dukungan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap retensi karyawan. 2) Dukungan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap keterikatan organisasional. 3) Keterikatan organisasional memiliki pengaruh yang positif terhadap retensi karyawan. 4) Keterikatan organisasional memediasi sebagian pengaruh dukungan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan.

Kata kunci: Dukungan lingkungan kerja, keterikatan organisasional dan retensi karyawan.