

**PENGARUH *HUMAN RESOURCE PRACTICES* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB EMBEDDEDNESS*  
SEBAGAI PEMEDIATOR PADA KARYAWAN GIANT  
SUPERDOME SEMARANG**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Ekonomi (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

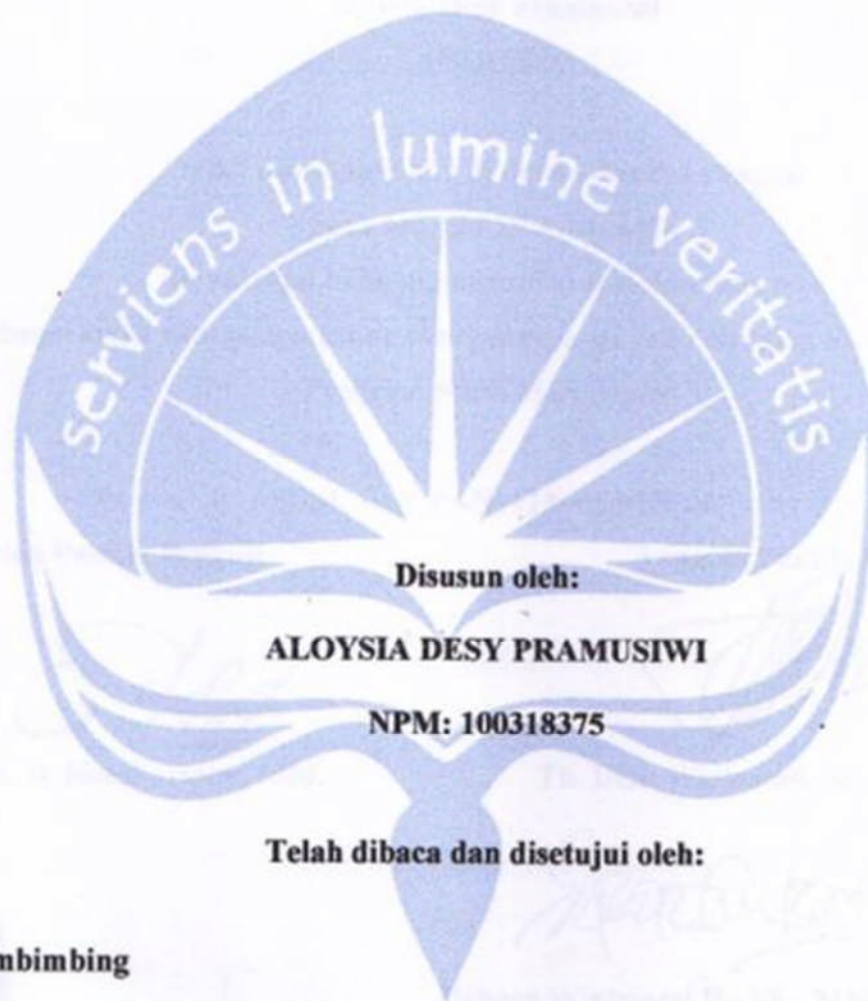
**Aloysia Desy Pramusiwi**

**100318375**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA,  
MARET 2015**

Skripsi

**PENGARUH *HUMAN RESOURCE PRACTICES* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB EMBEDDEDNESS*  
SEBAGAI PEMEDIATOR PADA KARYAWAN GIANT  
SUPERDOME SEMARANG**



**Disusun oleh:**

**ALOYSIA DESY PRAMUSIWI**

**NPM: 100318375**

**Telah dibaca dan disetujui oleh:**

**Pembimbing**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Debora Wintriarsi H.", is written over the supervisor's name.

**Debora Wintriarsi H., SE., MM., MSc.**

**13 Maret 2015**

Skripsi

**PENGARUH *HUMAN RESOURCE PRACTICES* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB EMBEDDEDNESS* SEBAGAI PEMEDIATOR  
PADA KARYAWAN GIANT SUPERDOME SEMARANG**

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Aloysia Desy Pramusiwi

100318375

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji  
pada tanggal 15 April 2015  
dinyatakan telah memenuhi syarat dan diterima  
sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S1)  
Program Studi Manajemen

**SUSUNAN PANITIA PENGUJI**

Ketua Panitia Penguji

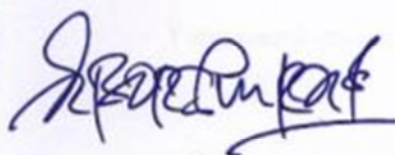
Anggota Panitia Penguji



Drs. D. Koeshartono, MM.



Th. Diah Widiastuti, SE., M.Si.



Debora Wintriarsi H., SE., MM., MSc.

Yogyakarta, 22 April 2015

Fakultas Ekonomi

Atma Jaya Yogyakarta



Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D

## PERNYATAAN

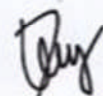
Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir judul :

**PENGARUH *HUMAN RESOURCE PRACTICES* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB EMBEDDEDNESS*  
SEBAGAI PEMEDIATOR PADA KARYAWAN GIANT  
SUPERDOME SEMARANG**

Benar benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil plagiasi dari karya orang lain. Ide, data hasil penelitian maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam Tugas Akhir ini. Apabila terbukti dikemudian hari bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiasi, maka ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan dikembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 9 Maret 2015

Yang membuat pernyataan



(Aloysia Desy Pramusiwi)

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis hanturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala bimbingan, kesempatan, dan setiap hal yang menyertai penulis hingga selesainya skripsi. Atas hikmat-Nya serta kesabaran yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi.

Dalam kesempatan kali ini, penulis bersyukur untuk setiap orang yang hadir dan memberikan warna serta dukungan tersendiri; baik mereka yang dekat maupun yang jauh. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Ibu Debora Wintriarsi H, SE., MM., MSc. selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Dosen Pembimbing, yang bersedia meluangkan waktu serta memberikan pengarahan dan bimbingan selama penyusunan skripsi.
3. Bapak Agung Pamungkas selaku Division Manager Giant Superdome Semarang yang telah membantu dalam melakukan penelitian.
4. Semua karyawan Giant Superdome Semarang yang telah bersedia untuk membantu mengisi kuesioner Tugas Akhir Penulis.
5. Orang tua dan kakak atas kepercayaan, kesempatan dan dukungan yang diberikan baik secara materiil maupun non materiil.
6. Teman-teman seperjuangan Felisia Verly Kanniya Risa Paboing, Rahael Wijayanti Ita Purnamawati, Louretta Wetafara, Naomi Riama Kristina Hutagalung, Viktoria Dian Surti, Catherine Emaniar, dan Bernadetta Prawesti.



7. Sahabat dan teman dekat sejak SMA, MAKIL region Jogja: Mikha, Ayik, Siena, Ikhe, Gina, Cisti, Arnet, Singak, Azuka, Kuntil, Solo: Kheqe, Jakarta: Chezar, Reta, Albi, Jatinangor: Aney, dan Bali: Poppy.
8. Teman yang selalu mengajak penulis japok yaitu Musafir, yang telah memperoleh gelar sarjana terlebih dahulu Siwi, Lintang, Ayik, Nastit serta Rosa, Via, Pleki.
9. Teman-teman dan keluarga UKKM KOPMA UAJY, jika tanpa kalian mungkin penulis tidak mempunyai tempat untuk singgah sementara disela-sela waktu menunggu dan usai bimbingan.
10. Teman-teman FUTSAL FE UAJY yang telah memberikan kesehatan jasmani dan kesehatan finansial penulis dengan latihan rutin serta mengikuti turnamen hingga juara.
11. Ambrosius Prasetyo yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menerima apabila ada kritik atau saran mengenai skripsi ini. Akhir kata, terima kasih dan semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi kita semua.

Yogyakarta, 9 Maret 2015

Aloysia Desy Pramusiwi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>INTISARI</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Batasan Masalah .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	9
1.6 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 <i>Human Resource Practices</i> .....	12
2.1.2 <i>Job Embeddedness</i> .....	15
2.1.2.1 Definisi <i>Job Embeddedness</i> .....	16
2.1.2.2 Dua Karakter Utama <i>Job Embeddedness</i> .....	17
2.1.2.3 Dimensi <i>Job Embeddedness</i> .....	17
2.1.2.4 Pengukuran <i>Job Embeddedness</i> .....	19
2.1.3 <i>Turnover Intention</i> .....	20

2.1.3.1 Definisi <i>Turnover Intention</i> .....	21
2.1.3.2 Kalsifikasi <i>Turnover Intention</i> .....	21
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	22
2.2.1 Pengaruh <i>Human Resource Pratices</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	22
2.2.2 Pengaruh <i>Human Resource Pratices</i> terhadap <i>Job Embeddedness</i> .....	23
2.2.3 Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	24
2.2.1 <i>Job Embeddedness</i> sebagai pemediator.....	24
2.3 Kerangka Penelitian .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	27
3.1 Desain Penelitian .....	27
3.2 Lokasi Penelitian .....	27
3.3 Populasi dan Penyampelan .....	28
3.4 Batasan Operasional .....	30
3.5 Metode Penelitian .....	31
3.6 Metode Pengujian Instrumen.....	32
3.7 Metode Analisis Data .....	33
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b> .....	42
4.1 Analisis Deskriptif.....	43
4.2 Pengujian Instrumen .....	48
4.3 Pengujian Hipotesis .....	51
4.4 Pembahasan .....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	61
5.1 Kesimpulan .....	61
5.2 Implikasi Manajerial .....	62
5.3. Saran.....	64
5.4. Keterbatasan Penelitian.....	66



<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	67
<b>LAMPIRAN</b> .....	69



## DAFTAR TABEL

### TABEL BAB IV

Tabel 4.1	Analisis Deskriptif <i>Human Resource Practices</i> .....	46
Tabel 4.2	Analisis Deskriptif <i>Job Embeddedness</i> .....	47
Tabel 4.3	Analisis Deskriptif <i>Turnover Intention</i> .....	47
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 4.6	Pengaruh <i>human resource practices</i> terhadap <i>turnover intention</i> dengan <i>job embeddedness</i> sebagai variabel mediator .....	53
Tabel 4.7	Uji signifikansi pengaruh <i>human resource practices</i> terhadap <i>turnover intention</i> secara simultan dengan <i>job embeddedness</i> sebagai variabel mediator.....	54
Tabel 4.8	Uji signifikansi pengaruh <i>human resource practices</i> terhadap <i>turnover intention</i> secara parsial dengan <i>job embeddedness</i> sebagai variabel mediator.....	55

## DAFTAR GAMBAR

### GAMBAR BAB II

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian .....	26
------------	---------------------------	----

### GAMBAR BAB IV

Gambar 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Gambar 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	44
Gambar 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
Gambar 4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan.....	45

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Pernyataan Penelitian dari Perusahaan dan Kuesioner
- Lampiran 2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 3 Pengujian Hipotesis



**PENGARUH *HUMAN RESOURCE PRACTICES* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB EMBEDDEDNESS* SEBAGAI PEMEDIATOR PADA KARYAWAN GIANT SUPERDOME SEMARANG**

**Disusun oleh:**

**Aloysia Desy Pramusiwi**

**NPM: 100318375**

**Pembimbing:**

**Debora Wintriarsi H., SE., MM.**

**INTISARI**

Giant Superdome Semarang merupakan anak perusahaan dari Hero Group dan bergerak pada bidang retail barang dan makanan. Dilihat dari bidang perusahaan bergerak pada retail barang, maka manajer harus mempunyai praktik-praktik SDM yang sesuai dengan karyawan. Jika praktik-praktik SDM tidak sesuai atau tidak terpenuhi akan memiliki pengaruh terhadap keinginan dari karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, penting juga adanya kelekatan pekerjaan ada dalam diri karyawan sehingga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, sumber data yang digunakan merupakan data primer, dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian secara tidak langsung yaitu dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan Giant Superdome Semarang. Sampel yang digunakan merupakan karyawan yang telah bekerja minimum 2 tahun sehingga menggunakan *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi berganda, serta analisis regresi mediasi menurut Baron dan Kenny. Analisis deskriptif pada penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu: analisis deskriptif responden dan analisis deskriptif data kuesioner yang telah disebar.

Dari hasil pengujian yang dilakukan terdapat hasil yaitu *human resource practices* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *job embeddedness* sebagai pemediator. Dalam hasil pengujian ini terdapat hasil bahwa *job embeddedness* merupakan *partial mediation*, hal ini dilihat sesuai dengan Baron dan Kenny yaitu pada tahap 1-3 terpenuhi namun pada tahap 4 tidak terpenuhi sehingga disebut sebagai *partial mediation*.

**Kata Kunci:** *Human Resource Practices, Job Embeddedness, Turnover Intention*