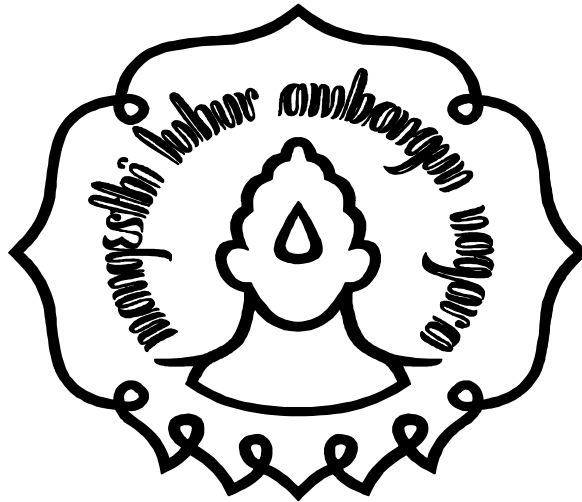


**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN SUPERVISOR DAN SUMBER JARINGAN  
INTRA-ORGANISASI PADA NIAT KELUAR : PERAN PERSEPSI DUKUNGAN  
ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI MEDIASI  
(Studi pada Karyawan PT. Kusumahadi Santosa)**



**SKRIPSI**

**Disusun untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Persyaratan Guna Meraih Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNS Surakarta**

**Disusun oleh :**

**RYAN ADITYA**

**F1213055**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
SURAKARTA**

**2015**

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN SUPERVISOR DAN SUMBER JARINGAN  
INTRA-ORGANISASI PADA NIAT KELUAR : PERAN PERSEPSI DUKUNGAN  
ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI MEDIASI  
(Studi pada Karyawan PT. Kusumahadi Santosa)**



**SKRIPSI**

**Disusun untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Persyaratan Guna Meraih Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNS Surakarta**

**Disusun oleh :**

**RYAN ADITYA**

**F1213055**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
SURAKARTA**

**2015**

## ABSTRAK

### **PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN SUPERVISOR DAN SUMBER JARINGAN INTRA-ORGANISASI PADA NIAT KELUAR : PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI MEDIASI (Studi pada Karyawan PT. Kusumahadi Santosa)**

Oleh:  
**RYAN ADITYA**  
**NIM. F1213055**

Salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan. Permasalahan muncul ketika tindakan karyawan merugikan bagi perusahaan, misalnya keinginan keluar yang berdampak pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam meningkatkan retensi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan komitmen dan mengurangi niat keluar karyawan dengan meningkatkan persepsi dukungan organisasional, persepsi dukungan supervisor, dan dukungan rekan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji: 1) pengaruh persepsi dukungan supervisor pada niat keluar 2) persepsi dukungan organisasional memediasi pengaruh antara persepsi dukungan supervisor pada niat keluar 3) pengaruh sumber jaringan intra-organisasi yang terdiri dari sumber jaringan ekspresif dan sumber jaringan instrumental pada niat keluar 4) persepsi dukungan organisasional memediasi pengaruh antara sumber jaringan ekspresif dan sumber jaringan instrumental pada niat keluar 5) pengaruh persepsi dukungan organisasional pada komitmen afektif 6) pengaruh komitmen afektif pada niat keluar 7) komitmen afektif memediasi pengaruh antara persepsi dukungan organisasional pada niat keluar.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Kusumahadi Santosa. Pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Penelitian ini mengambil jumlah responden sebanyak 160 orang dengan teknik *Maximum Likelihood Estimation*. Teknik pengujian data menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan bantuan program *SPSS Amos 22*.

Berdasarkan hasil analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* yang menguji hipotesis dalam penelitian ini didapatkan hasil antara lain 1) persepsi dukungan supervisor berpengaruh negatif dan signifikan pada niat keluar 2) persepsi dukungan supervisor dapat berpengaruh tidak langsung secara negatif pada niat keluar dengan persepsi dukungan organisasional sebagai pemediasi 3) sumber jaringan ekspresif dan sumber jaringan instrumental tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan pada niat keluar 4) sumber jaringan ekspresif dan sumber jaringan instrumental dapat berpengaruh tidak langsung secara negatif terhadap niat keluar dengan persepsi dukungan organisasional sebagai pemediasi 5) persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan pada komitmen afektif 6) komitmen afektif memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada niat keluar 7) persepsi dukungan organisasional berpengaruh tidak langsung secara negatif pada niat keluar dengan komitmen afektif sebagai pemediasi.

Studi ini memiliki keterbatasan meliputi metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuesioner. Kelemahannya adalah adanya faktor yang mempengaruhi pendapat responden dalam menjawab kuesioner seperti kesibukan responden karena keterbatasan waktu dan juga kurang pemahaman responden terhadap indikator kuesioner yang diajukan. Selain itu objek yang diamati terfokus pada karyawan di departemen produksi PT. Kusumahadi Santosa. Oleh karena itu, dalam penelitian selanjutnya diharapkan melingkupi keterbatasan pada penelitian ini.

**Kata kunci: Persepsi Dukungan Organisasional, Persepsi Dukungan Supervisor, Sumber Jaringan Intra-Organisasi, Komitmen Afektif, Niat Keluar**

## ABSTRACT

### THE EFFECTS OF PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT AND INTRA-ORGANIZATIONAL NETWORK RESOURCE ON TURNOVER INTENTION : THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND AFFECTIVE COMMITMENT AS MEDIATION

(Study on PT. Kusumahadi Santosa's Employees)

By:

RYAN ADITYA

NIM. F1213055

*One of the resources of the company is human resources or employees. The problems arise when the employees action harms the company, for example turnover intention affecting the employees decision to resign from the company. In increasing the employees retention, the company can increase the commitment and decrease the employees turnover intention by increasing the perceived organizational support, perceived supervisor support, and co-workers support. The purposes of this research are to examine: 1) the effect of perceived supervisor support on turnover intention 2) perceived organizational support mediate the effect between perceived supervisor support on turnover intention 3) the effect of intra-organizational network resource consists of expressive network resources and instrumental network resources on turnover intention 4) perceived organizational support mediate the effect between expressive network resources and instrumental network resources on turnover intention 5) the effect of perceived organizational support on affective commitment 6) the effect of affective commitment on turnover intention 7) affective commitment mediate the effect between perceived organizational support on turnover intention.*

*This research was conducted on PT. Kusumahadi Santosa's employees. Sample was taken by using a convenience sampling technique. This study took the respondents as many as 160 people with Maximum Likelihood Estimation technique. The technique of examining data used Structural Equation Modelling (SEM) with SPSS Amos 22 programme.*

*Based on the analysis result of Structural Equation Modelling (SEM) which examined the hypothesis in this research was obtained the result which are 1) perceived supervisor support have negative effect and significant on turnover intention 2) perceived supervisor support can affect negative indirectly on turnover intention with perceived organizational support as mediation 3) expressive network resources and instrumental network resources do not have significant direct effect on turnover intention 4) expressive network resources and instrumental network resources can affect negative indirectly on turnover intention with the perceived organizational support as mediation 5) perceived organizational support have positive and significant effect on affective commitment 6) affective commitment have negative and significant effect on turnover intention 7) perceived organizational support can affect negative indirectly on turnover intention with affective commitment as mediation.*

*This study has limitation include the data collection method used is by using questionnaire. The weakness is the existence of factor that influence the opinion of the respondents in answering the questionnaire as the bustle of the respondents because of time constraints and also the lack of respondents understanding to the questionnaire proposed indicators. Moreover, the observed object is focused on the employees in the production department of PT. Kusumahadi Santosa. Therefore, the next research is expected to complete the limitations of this research.*

**Keywords: Perceived Organizational Support, Perceived Supervisor Support, Intra-organizational Network Resource, Affective Commitment, Turnover Intention.**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN SUPERVISOR DAN SUMBER JARINGAN  
INTRA-ORGANISASI PADA NIAT KELUAR : PERAN PERSEPSI DUKUNGAN  
ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI MEDIASI  
(Studi pada Karyawan PT. Kusumahadi Santosa)**

Ditulis oleh mahasiswa : Ryan Aditya (NIM F1213055)

Telah disetujui dan diterima dengan baik oleh:

Surakarta, Desember 2015



Yeni Fajariyanti, S.E., M.Si

NIP. 19740112 200012 2 004

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN SUPERVISOR DAN SUMBER JARINGAN  
INTRA-ORGANISASI PADA NIAT KELUAR : PERAN PERSEPSI DUKUNGAN  
ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI MEDIASI**

(Studi pada Karyawan PT. Kusumahadi Santosa)

Atas nama mahasiswa : Ryan Aditya (NIM F1213055)

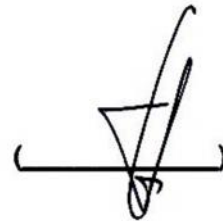
Telah diterima dengan baik oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sebelas Maret Surakarta guna melengkapi tugas-tugas dan memenuhi  
syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen

Surakarta, 21 Desember 2015

Tim Penguji Skripsi

1. Prof. Dr. Salamah Wahyuni, SU Sebagai Ketua

NIP. 19500118 197803 2 001



2. Yeni Fajariyanti, S.E., M.Si Sebagai Pembimbing

NIP. 19740112 200012 2 004



3. Dr. Muji Harsono, S.E., M.Si Sebagai Anggota

NIP. 19680702 199512 1 001



Disahkan oleh

Ketua Program Studi Manajemen



Reza Bahardian, S.E., M.Si

NIP. 19740609 200012 1 001



## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sebelas Maret

Nama : Ryan Aditya

NIM : F1213055

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Dukungan Supervisor dan Sumber Jaringan Intra-Organisasi pada Niat Keluar : Peran Persepsi Dukungan Organisasional dan Komitmen Afektif sebagai Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Kusumahadi Santosa).

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan hasil jiplakan/salinan dari karya orang lain.

Apabila ternyata di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa penarikan ijazah dan pencabutan gelar sarjana.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surakarta, Desember 2015

  
Ryan Aditya  
F1213055

## MOTTO

“Tugas kita bukanlah untuk berhasil. Tugas kita adalah untuk mencoba karena didalam mencoba itulah kita menemukan dan belajar membangun kesempatan untuk berhasil.”

(Mario Teguh)

“Sesuatu yang belum dikerjakan seringkali tampak mustahil, kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik.”

(Evelyn Underhill)

*“Anything is possible for those who believe & you’ll never walk alone.”*

(Kopites, Liverpool FC)

“Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlah untuk tenang dan sabar.”

(Umar Bin Khatab)

“Bertakwalah pada Allah, maka Allah akan mengajarimu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”

(Q.S. Al - Baqarah: 282)



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis mempersembahkan Karya Skripsi ini untuk:

1. Bapak dan Mamaku tercinta yang dengan tulus ikhlas memberikan dukungan moral dan kasih sayang serta kesabarannya telah membimbingku hingga sampai seperti saat ini.
2. Semua sahabat dan teman di Perumahan Jaten Permai Indah (JPI) dan S1 (Transfer) Manajemen Universitas Sebelas Maret Surakarta (UNS) angkatan 2013 yang telah memberikan motivasi dan semangat.
3. Almamaterku.

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Supervisor dan Sumber Jaringan Intra-Organisasi pada Niat Keluar : Peran Persepsi Dukungan Organisasional dan Komitmen Afektif sebagai Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Kusumahadi Santosa),”** untuk memenuhi persyaratan mencapai Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret (UNS).

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan Skripsi ini berkat bantuan dan tuntunan Allah SWT dan tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Hunik Sri Runing S, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta
2. Bapak Reza Rahardian, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Ibu Yeni Fajariyanti, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah berkenan membimbing penulis dalam penulisan Skripsi ini.
4. Ibu Sinto Sunaryo, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang selama ini telah memberikan bimbingan dan pengarahan.
5. Seluruh dosen dan staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta.

6. Bapak Edy Siswanto selaku KaSia Personalia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Kusumahadi Santosa.
7. Seluruh direksi, staff dan karyawan PT. Kusumahadi Santosa.
8. Bapak dan Mama yang telah memberikan doa, semangat, dan dukungan.
9. Semua pihak yang turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan penelitian dan penyusunan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik materi maupun cara penulisannya. Namun demikian, penulis telah berupaya dengan segala kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dapat selesai dengan baik dan oleh karenanya, penulis dengan rendah hati dan dengan tangan terbuka menerima masukan, saran dan usul guna penyempurnaan Skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Surakarta, November 2015

Ryan Aditya

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
SURAT PERNYATAAN .....	vi
MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>9</b>
A. Tinjauan Pustaka .....	9
1. Persepsi Dukungan Organisasional .....	9
2. Persepsi Dukungan Supervisor .....	10
3. Sumber Jaringan Intra-Organisasi .....	10
4. Komitmen Afektif .....	11
5. Niat Keluar .....	12

	B. Hipotesis .....	13
	C. Kerangka Penelitian .....	18
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
	A. Desain Penelitian .....	20
	B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	20
	C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	22
	D. Instrumen Penelitian .....	24
	E. Sumber Data .....	24
	F. Metode Pengumpulan Data .....	25
	G. Metode Analisis .....	25
<b>BAB IV</b>	<b>ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>32</b>
	A. Gambaran Umum Perusahaan .....	32
	B. Analisis Deskriptif Responden .....	48
	C. Uji Validitas .....	59
	D. Uji Reliabilitas .....	62
	E. Analisis Data .....	63
	1. Asumsi Kecukupan Sampel .....	64
	2. Asumsi Normalitas .....	64
	3. Evaluasi <i>Outliers</i> .....	66
	4. Analisis Goodness of Fit .....	68
	5. Modifikasi Model .....	69
	F. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan Hasil Penelitian .....	73
	1. Uji Hipotesis .....	73
	2. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis .....	75
	3. Pembahasan Hasil Uji Mediasi .....	78

<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b> .....	89
	A. Kesimpulan .....	89
	B. Keterbatasan Penelitian .....	92
	C. Saran .....	92
	D. Implikasi Manajerial .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		95
<b>LAMPIRAN</b> .....		98

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Tabel <i>Goodness of Fit Model</i> .....	28
Tabel IV.1	Jumlah Karyawan PT. Kusumahadi Santosa 2015 .....	44
Tabel IV.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel IV.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel IV.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	50
Tabel IV.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	51
Tabel IV.6	Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Kerja .....	51
Tabel IV.7	Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Persepsi Dukungan Organisasional.....	53
Tabel IV.8	Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Persepsi Dukungan Supervisor.....	54
Tabel IV.9	Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Sumber Jaringan Ekspresif .....	55
Tabel IV.10	Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Sumber Jaringan Instrumental .....	56
Tabel IV.11	Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Komitmen Afektif .....	57
Tabel IV.12	Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Niat Keluar .....	58
Tabel IV.13	Hasil Uji Validitas .....	59
Tabel IV.14	Hasil Uji Validitas .....	61
Tabel IV.15	Hasil Uji Reliabilitas .....	63
Tabel IV.16	Hasil Uji Normalitas .....	65

Tabel IV.17	Jarak <i>Mahalanobis Distance</i> Data Penelitian .....	67
Tabel IV.18	Hasil <i>Goodness of Fit Model</i> .....	68
Tabel IV.19	Hasil <i>Goodness of Fit Model</i> (Hasil Model Modifikasi) .....	70
Tabel IV.20	<i>Regression Weight</i> .....	74
Tabel IV.21	<i>Regression Weight</i> Persepsi Dukungan Organisasional Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Supervisor terhadap Niat Keluar.....	80
Tabel IV.22	<i>Regression Weight</i> Persepsi Dukungan Organisasional Memediasi Pengaruh Sumber Jaringan Ekspresif terhadap Niat Keluar.....	83
Tabel IV.23	<i>Regression Weight</i> Persepsi Dukungan Organisasional Memediasi Pengaruh Sumber Jaringan Instrumental terhadap Niat Keluar.....	86
Tabel IV.24	<i>Regression Weight</i> Komitmen Afektif Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Niat Keluar.....	89



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Penelitian .....	18
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT. Kusumahadi Santosa .....	39
Gambar IV.2	Model Pengaruh Langsung Persepsi Dukungan Supervisor pada Niat Keluar .....	79
Gambar IV.3	Model Pengaruh Tidak Langsung Persepsi Dukungan Supervisor pada Niat Keluar .....	79
Gambar IV.4	Model Pengaruh Langsung Sumber Jaringan Ekspresif pada Niat Keluar .....	82
Gambar IV.5	Model Pengaruh Tidak Langsung Sumber Jaringan Ekspresif pada Niat Keluar .....	82
Gambar IV.6	Model Pengaruh Langsung Sumber Jaringan Instrumental pada Niat Keluar .....	85
Gambar IV.7	Model Pengaruh Tidak Langsung Sumber Jaringan Instrumental pada Niat Keluar .....	85
Gambar IV.8	Model Pengaruh Langsung Persepsi Dukungan Organisasional pada Niat Keluar .....	88
Gambar IV.9	Model Pengaruh Tidak Langsung Persepsi Dukungan Organisasional pada Niat Keluar .....	88