

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KOMITMEN
ORGANISASI (STUDI PADA KARYAWAN PT TAMAN
REKREASI SENGKALING)**



Di susun oleh :

Surya Aji Maulana

202010160311339

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2025

SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION
MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling)

Oleh
Surya Aji Maulana
202010160311339

Diterima dan disetujui
pada tanggal 08 Juli 2025



Pembimbing I
Dr. Aniek Rumijati, M.M.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Pembimbing II
Novita Ratna Sattiti, S.E., M.M., Ph.D.
Ketua Program Studi



Prof. Dr. Idris Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KOMITMEN ORGANISASI (Studi pada Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkalang)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Surya Aji Maulana

NIM : 202010160311339

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 08 Juli 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Pembimbing II : Novita Ratna Satiti, S.E., M.M. Ph.D.

Penguji I : Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

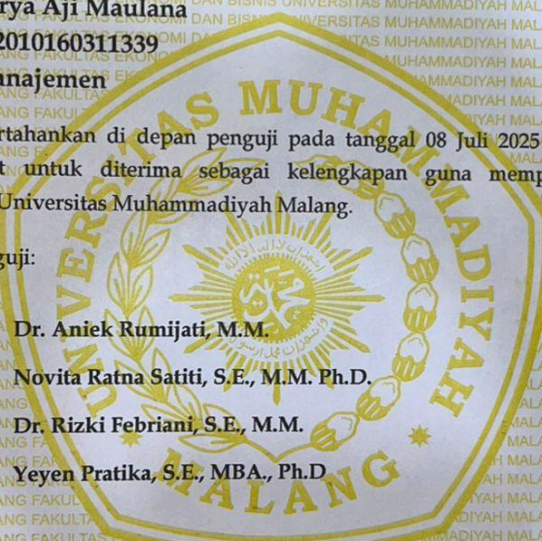
Penguji II : Yeyen Pratika, S.E., MBA., Ph.D.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

Prof. Fu'ad Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



1.

2.

3.

4.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini,saya :

Nama : Surya Aji Mauana

NIM : 202010160211339

Program Studi : Manajemen

Surel : Suryaaji025@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

- 1) Skirpsi ini merupakan karya ilmiah asli dan benar-benar hasil karya sendiri,bukan dari hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya dan bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarisme) dari hasil karya orang lain.
- 2) Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagian bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan telah dicantumkan pada daftar Pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan karya ilmiah yang berlaku.
- 3) Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka sayaa bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 16 Juli 2025

Yang membuat pernyataan



SuryaAji Maulana

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*
***INTENTION* MELALUI KOMITMEN ORGANISASI**
(STUDI PADA KARYAWAN PT TAMAN REKREASI SENGKALING)

Surya Aji Maulana, Aniek Rumijati, Novita Ratna Satiti
Pelaksanaan Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Malang
Jalan Raya Tlogomas No. 246 Malang, Jawa Timur
E-mail : Suryaaji025@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Pada Taman Rekreasi Sengkaling Malang. Jenis penelitian yang dilakukan adalah eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 92 karyawan Taman Rekreasi Sengkaling Malang. Penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan g-form. Metode analisa data menggunakan Structural Equation Modelling/SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi serta komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sama halnya dengan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada seluruh karyawan Taman Rekreasi Sengkaling Malang

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON TURNOVER
INTENTION THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT***

(A STUDY AT PT TAMAN REKREASI SENGKALING)

Surya Aji Maulana, Aniek Rumijati, Novita Ratna Satiti

Management Departement, Faculty of Economics and Business,

University of Muhammadiyah Malang,

Tlogomas Street No. 246 Malang, East Java

E-mail: Suryaaji025@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the influence of organizational culture on turnover intention through organizational commitment at Taman Rekreasi Sengkaling Malang. The type of research conducted is explanatory with a quantitative approach. The research population consists of 92 employees of Taman Rekreasi Sengkaling Malang. The sample selection was done using a saturated sampling method, so the entire population was used as the sample for the study. Data collection was conducted using a Google Form. The data analysis method used was Structural Equation Modeling (SEM). The results of the study indicate that organizational culture significantly affects turnover intention and organizational commitment, and organizational commitment significantly affects turnover intention. Similarly, organizational culture significantly influences turnover intention through organizational commitment among all employees of Taman Rekreasi Sengkaling Malang.

Key Words: Organizational Culture, Turnover Intention, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul

“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Pt Taman Rekreasi

Sengkaling)“ dengan baik dan pada waktu yang direncanakan. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa ajaran kesempurnaan dan keutamaan budi pekerti dari zaman jahiliyah menuju zaman Islamiyah

Dalam proses penyusunan skripsi ini, terdapat banyak pihak yang telah memberikan bantuan serta dukungan kepada peneliti. Pada kesempatan ini, dengan rasa syukur peneliti ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Dr. Idah Zuhroh, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Dr. Nurul Asfiah, M.M. Selaku ketua Pelaksanaan Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Ibu Aniek Rumijati, Dr., Dra., M.M.. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan arahan, koreksi serta saran hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu Novita Ratna Satiti, S.E., M.M.. Selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan arahan, koreksi, semangat serta motivasi yang tiada henti hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Novi Puji Lestari, S.E ., M.M. Selaku Dosen Wali Manajemen G 2020 yang telah mendampingi dalam proses belajar.

7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Manajemen FEB UMM yang telah memberikan ilmu pengetahuan, materi, serta pengalaman selama proses perkuliahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan untuk menempuh gelar Sarjana Manajemen.

keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan demi perbaikan selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



DAFTAR ISI

BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2. 1 Landasan Teori	9
2.1.1 Turnover intention.....	9
2.1.2 Budaya Organisasi	13
2.1.3 Komitmen organisasi	15
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Pikir.....	20
2.4 Perumusan hipotesis	21
BAB III	24
METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Lokasi Penelitian	24
3.2 Jenis Penelitian	24
3.3 Populasi,Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	24
3.4 Definisi operasional.....	25
3.5 Data dan Sumber Data.....	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.7 Teknik Pengukuran Variabel	27

3.8 Analisis Rentang Skala	28
3.9 Uji Instrumen.....	29
3.10 Alat Analisis Data atau Uji Hipotesis	30
3.10.1 Model Pengukuran atau Outer Model.....	31
3.10.2 Pengujian Hipotesis.....	32
BAB IV	33
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Gambaran Umum	33
4.2 Karakteristik Responden	38
4.3 Analisis Data.....	42
4.3.1 Hasil Analisis Partial Least Square (PLS).....	47
4.4 Pembahasan.....	53
BAB V	58
PENUTUP	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Turnover Karyawan Periode Januari- Juni 2024.....	5
Tabel 1. 2 Kuesoner Karyawan	5
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	27
Tabel 3. 2 Skala Likert	28
Tabel 3. 3 Rentang Skala dan Pengukuran Variabel	30
Tabel 4. 1 Jam Masuk Karyawan	36
Tabel 4. 2 Departemen Bagian	38
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkann Usia	39
Tabel 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	40
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	41
Tabel 4. 7 Karakteristik responden berdasarkan status karyawan	41
Tabel 4. 8 Karakteristik responden berdasarkan departemen	42
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi.....	43
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi.....	44
Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Turnover Intention.....	46
Tabel 4. 12 Hasil Outer Loading	47
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Average Variance Extracted.....	48
Tabel 4. 14 Hasil Uji Fornell Larcker Criterion	49
Tabel 4. 15 Hasil Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	50
Tabel 4. 16 Hasil Nilai R-Square.....	51
Tabel 4. 17 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung	52
Tabel 4. 18 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung	53

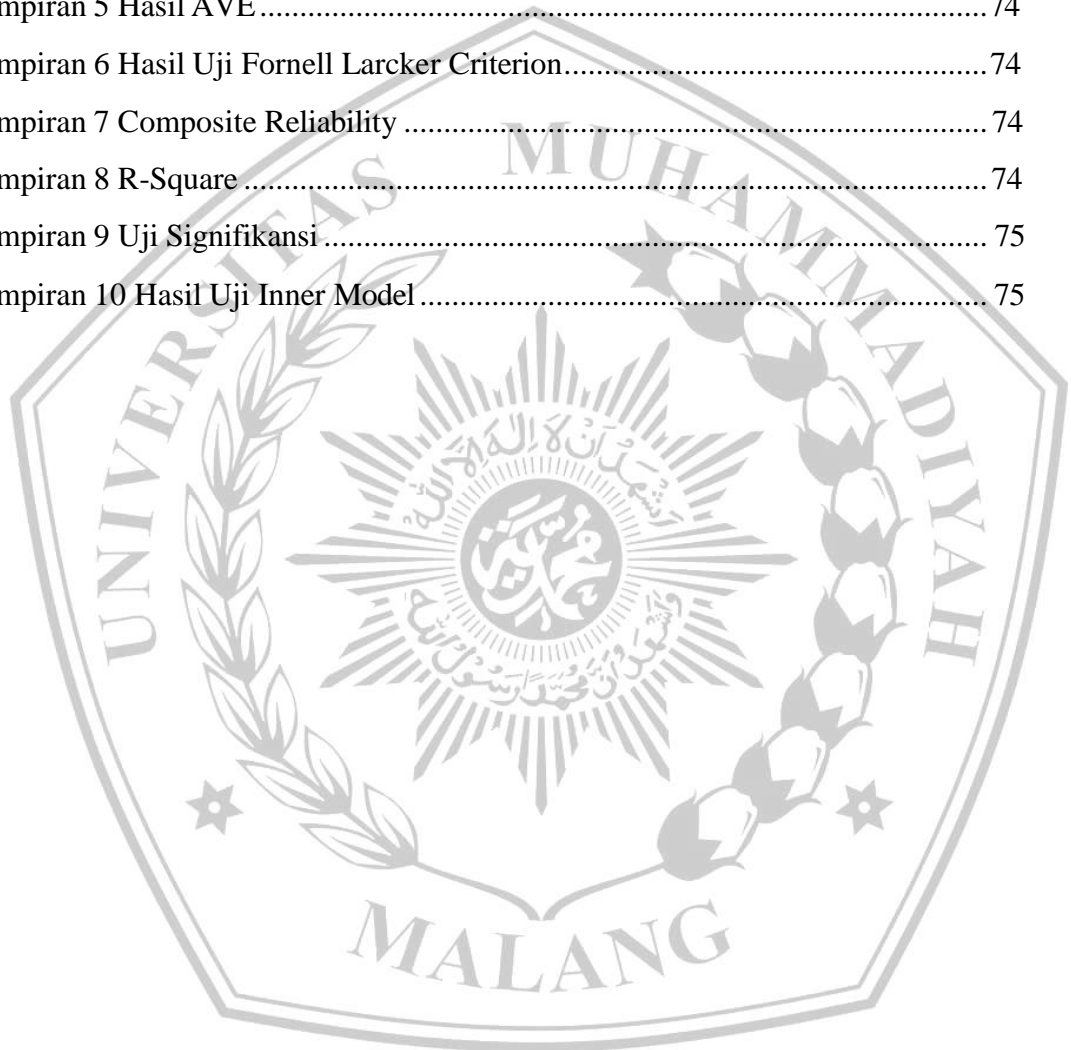
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	37
Gambar 4. 2 Hasil uji Inner Model.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	64
Lampiran 2 Data Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 3 Karakteristik Responden	70
Lampiran 4 Output Original PLS	73
Lampiran 5 Hasil AVE	74
Lampiran 6 Hasil Uji Fornell Larcker Criterion.....	74
Lampiran 7 Composite Reliability	74
Lampiran 8 R-Square	74
Lampiran 9 Uji Signifikansi	75
Lampiran 10 Hasil Uji Inner Model	75



DAFTAR PUSTAKA

Faridah F, Gustini G, Salehan S, Efendi R. The Turnover Intention Influenced by Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Int J Soc Sci Res Rev.* 2022;5(5):334–40.

Oh HS. Organizational commitment profiles and turnover intention: Using a person-centered approach in the Korean context. *Front Psychol.* 2019;10(JULY):1–9.

Luthans F. *Organizational behavior : an evidence-based approach.* 2015.

Robbins SP JT. *Organizational Behavior.* 17th ed. Harlow: Pearson. 2019.

Hendra Wahyudin. Budaya Organisasi. *Multiverse Open Multidiscip J.* 2022;1(3):23–32.

Ghaleb BDS. The importance of organizational culture for business success. *J Ris Multidisiplin dan Inov Teknol.* 2024;2(03):727–35.

Safiani Annie Faaroek. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilm.* 2021;18(1):11–25.

Mahayasa IGA, Putra IGNA, Oktarini LN. Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi Pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar - Bali). *Implementasi Manaj Kewirausahaan.* 2023;3(2):16–28.

Zhu K, Wang X, Jiang M. The impact of organizational commitment on turnover intention of substitute teachers in public primary schools: Taking psychological capital as a mediator. *Front Psychol.* 2022;13:1008142.

Witasari R, Widhiandono H, Tubastuvi N, Rachmawati E. The Effect of Organizational Culture and Work Environment on Turnover Intention Through Organizational Commitment. *Int J Bus Appl Econ.* 2025;4(1):281–98.

Wibawa IWS, Putra MS. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. *Semin Nas Has Penelit Pengabdian Kpd Masy.* 2019;7(6):285–9.

Studi P. Turnover Intention Karyawan Outsourcing Pada Pt . Kalimas Transportation.

Robbins, S. P., & Judge TA. *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education. 2023.

Pratiwi ID, Wulansari P. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua. *e-Proceeding Manag [Internet].* 2022;9(4):1845.

Available from:

<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/18241/17817>

Anastia D, Adriani Z, Ratnawati R. Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *J Din Manaj* [Internet]. 2021;9(2):77–84. Available from: <https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/view/17146>

Dharma H. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*; 2013. Vol.4, No.1, hal. 76–88.

Mobley. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Salemba Empat, Jakarta.; 2020.

Jones GR. *Organizational Theory, Design, and Change*. Pearson Education Limited; 2013.

Nurohman Dede, Abd Aziz MFF. 濟無No Title No Title No Title. Vol. 15, *Kodifikasia : Jurnal Penelitian Islam*, Vol 15, No. 01 (2021), 133-158. 2021. 133–158 p.

li BAB. KAJIAN PUSTAKA A . Penelitian Terdahulu Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian ini . Penelitian mendefinisikan perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang akan dilakukan . Hasil penelitian te. :19–29.

Allen JPM dan NJ. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications; 2020.

Alderfer CP. *Organizational Behavior and Human Performance*. Academic Press; 2021.

Demerouti ABB& E. *Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*; 2017.

Tims B& X. *Job Crafting and Work Engagement: The Role of Autonomy and Empowerment*. *Journal of Vocational Behavior*; 2019.

Creswell JW. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Pustaka Pelajar; 2019.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta; 2019.

Saripudin S, Hubeis M, Yusnita N. The Influence of Organizational Culture on Turnover through The Quality of Work Life. *J Soc Sci*. 2023;4(1):215– 31.

Hendi, Robin. Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Petro Anugerah Dinamika. *Manag Stud Entrep J* [Internet]. 2023;4(1):71–8. Available from: <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>

=Collins SP, Storrow A, Liu D, Jenkins CA, Miller KF, Kampe C, et al. No Title 濟無No Title No Title No Title. 2021;3(1):642–52.

Setiawan, R. & Lestari EP. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam

- Meningkatkan Kinerja Pegawai. *J Organ dan Manaj.* 2016;Vol. 12.
- Firdaus F, Lusiana H. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *At-Tadbir J Ilm Manaj.* 2020;4(1):1–13.
- Ii BAB. Perpustakaan Unika 8. 2002;8–25.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Cetakan ke. Alfabeta; 2017.
- Notoatmodjo S. *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Rineka Cipta; 2018.
- Kuncoro M. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis.* Erlangga; 2020.
- Likert R. *A Technique for the Measurement of Attitudes.* 1932.
- Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Universitas Diponegoro Publishing; 2019.
- Sekaran U. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach.* 6th Editio. United States: John Wiley & Sons; 2014.





Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 25/6/2025

Kode : 2705756400
Nama : Surya Aji Maulana
NIM : 202010160311339
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT Taman Rekreasi Sengkaling)
Persentase Plagiasi : 7%
Keterangan : **LULUS**

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

