

**PENGARUH KOMITMEN, PROMOSI JABATAN DAN
LINGKUNGAN KERJA DENGAN DIMEDIASI
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*
KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA
CABANG KUPANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**



OLEH

BRUNOSENSIUS SERAN NAHAK
NIM: 32118008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
KUPANG
2024**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMITMEN, PROMOSI JABATAN DAN
LINGKUNGAN KERJA DENGAN DIMEDIASI
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*
KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA
CABANG KUPANG

Yang diajukan oleh :

Nama : Brunosensius Seran Nahak
NIM : 32118008
Fakultas : Ekonomika dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Skripsi ini telah disetujui dan diterima oleh Tim Pembimbing
Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

Pembimbing I


Pembimbing II


Drs. Ec. Gaudensius Djuang, MM
NIDN: 0808015901


Maria A. L. Amaral, SE, MM
NIDN: 0805079302

Mengesahkan

Ketua Program Studi Manajemen


Hedwigh H. T. Lejap, SE, MM
NIDN: 1516109301

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui dan diterima dengan baik oleh Panitia Ujian Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

Yang diselenggarakan pada :

Hari / Tanggal : Rabu, 12 Juni 2024
Jam : 09.00 – 11.00 Wita
Tempat : Biro Umum
Atas Nama : Brunosensius Seran Nahak
Nomor Registrasi : 32118008
Dinyatakan : LULUS


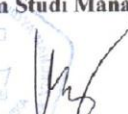
PANITIA PENGUJI SKRIPSI

- 1 Ketua : Drs. Ec. Gaudensius Djuang, MM (.....)
- 2 Sekretaris : Maria A. L. Amaral, SE, MM (.....)
- 3 Penguji I : Jou Sewa Adrianus, SE, MM (.....)
- 4 Penguji II : Selfiana Goetha, SE, MM (.....)
- 5 Penguji III : Drs. Ec. Gaudensius Djuang, MM (.....)

MENGETAHUI


Dekan
Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Dr. M. E. Perseveranda, SE, M.Si
NIDN : 0819066703


Ketua
Program Studi Manajemen

Hedwigh H. T. Lejap, SE, MM
NIDN: 1516109301

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Brunosensius Seran Nahak
No Registrasi : 32118008
Fakultas/Program Studi : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KOMITMEN, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN
KERJA DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER KARYAWAN PAD APT. RAMAYANA
CABANG KUPANG**

Adalah benar – benar karya saya sendiri dan apabila dikemudian hari ditemukan unsur-unsur plagiarisme, maka saya bersedia diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kupang, November 2024



Brunosensius Seran Nahak

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Terlambat Bukan Berarti Gagal”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Orang tua tercinta Bapak Marselinus Nahak dan Ibu Florentina Aek, yang bersusah payah membiayai studi saya dan tidak pernah lelah mendoakan segala yang terbaik. Kepada saudara/saudari terkasih, Udis, Nelda, dan Velyn serta keluarga besar yang selalu mendukung dan memotivasi saya untuk tetap semangat.

Kupang, Juni 2024

Penulis

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya, sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Ramayana Cabang Kupang”**, dapat diselesaikan. Skripsi ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat kelulusan pendidikan Strata Satu, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

Selesainya penulisan skripsi ini adalah berkat bantuan, bimbingan, serta dukungan dari semua pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini diucapkan limpah terima kasih kepada :

1. Pater Dr. Philipus Tule, SVD selaku Rektor Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk dapat mengikuti dan menyelesaikan pendidikan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
2. Ibu Dr. M. E. Perseveranda, SE., M.Si selaku Dekan, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Br. Salomon Leki, SVD, SE., M.Ec.Dev selaku Wakil Dekan I dan Ibu Rere Paulina Bibiana, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Mandira Kupang, yang telah membimbing dan memberikan perhatian, dukungan, motivasi serta pelayanan administrasi akademik selama kuliah di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
3. Bapak Hedwigh H. T. Lejap, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Ibu Selfiana Goetha, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik

Widya Mandira Kupang, yang telah memberikan motivasi dan masukan yang sangat membantu selama masa perkuliahan sampai pada akhir penulisan skripsi ini.

4. Bapak Drs.Ec, Gaudensius Djuang, MM selaku Dosen Pembimbing I, Ketua Panitia Ujian Skripsi dan Penguji III serta Ibu Maria A. Lopes Amaral, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II dan Sekretaris Panitia Ujian, yang telah meluangkan waktu dalam membimbing dan memberikan masukan, perbaikan serta motivasi, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Jou Sewa Adrianus, SE, MM selaku Dosen Penguji I dan Ibu Selfiana Goetha, SE, MM selaku Dosen Penguji II, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan ujian, saran dan perbaikan.
6. Seluruh Dosen Pengajar pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan serta bimbingan selama mengikuti perkuliahan.
7. Ibu Getrudis Kase, A.Md selaku Kepala Tata Usaha dan seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomika dan Bisnis dan Staf Perpustakaan Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah memberikan bantuan layanan selama perkuliahan dan dalam segala urusan administrasi.
8. PT Ramayana Cabang Kupang, atas diberikannya kesempatan seluas-luasnya untuk dapat melakukan penelitian dan telah memberikan informasi, data serta bentuk lainnya yang mendukung dalam penelitian ini.
9. Bapak Marselinus Nahak dan Ibu Florentina Aek, yang telah melahirkan, membesarkan, memelihara dan membiayai dengan pengorbanan yang tulus,

dari kecil hingga dewasa ini, beserta kakak Agustina Angeltrudis Nahak, kakak Maria Vinelda Nahak, kakak Yohana Vellinga Nahak dan saudara-saudari, yang selalu memberikan dukungan dan doa.

10. Teman-teman Mahasiswa/i seangkatan 2018 (A), Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, yang dengan caranya masing-masing telah membantu dan memberi dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung selama kuliah dan penulisan skripsi ini.

11. Semua pihak yang membantu penelitian, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan kemampuan dan waktu yang dimiliki. Untuk itu, diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, guna penyempurnaan karya ilmiah di masa yang akan datang. Semoga Tuhan Yesus senantiasa memberkati kita semua.

Kupang, Juni 2024

Penulis

ABSTRAK

Penelitian berjudul “Pengaruh Komitmen, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja dengan dimediasi Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan PT. Ramayana Cabang Kupang” oleh Brunosensius S. Nahak, NIM 32118008, dibimbing oleh Drs.Ec. Gaudensius Djuang, M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Maria Augustin L. Amaral, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing II

Turnover menggambarkan persentase karyawan yang meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Permasalahan pada PT Ramayana Cabang Kupang menunjukkan bahwa karyawan yang meninggalkan Perusahaan selama tahun 2018-2021 sangat tinggi hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan juga atasan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1) Bagaimana gambaran tentang Komitmen, Promosi Jabatan, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover* Karyawan? 2) Apakah Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja? 3) Apakah Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja? 4) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja? 5) Apakah Komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan? 6) Apakah Promosi Jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan? 7) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan? 8) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover* Karyawan? 9) Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Komitmen, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap *Turnover* Karyawan?

Jumlah populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Ramayana Cabang Kupang tahun 2018-2022. Sampel ditentukan dengan rumus slovin yaitu sebanyak 118 karyawan. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan analisis inferensial (PLS).

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Turnover* Karyawan (75,8), Kepuasan Kerja (80,52), Komitmen (76,56), Promosi Jabatan (78,26) dan Lingkungan Kerja (78,05), semuanya masuk kategori baik. Hasil uji statistik inferensial (PLS) menunjukkan bahwa secara langsung Komitmen, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Komitmen, promosi jabatan, lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan. Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Komitmen, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Ramayana Cabang Kupang. Kontribusi variabel Komitmen, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 84,5%; sedangkan sisanya 15,5 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Kontribusi Komitmen, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan sebesar 88,6%; sedangkan sisanya sebesar 11,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disarankan kepada PT. Ramayana Cabang Kupang untuk meningkatkan Komitmen, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja, dengan cara menaikkan gaji karyawan, meningkatkan kenyamanan dengan mengurangi suhu udara di area kerja dan memberikan kesempatan kepada karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mendapatkan promosi jabatan ke tingkat yang lebih tinggi. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka lebih baik, sehingga tidak *resign*.

Kata Kunci: Komitmen, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover* Karyawan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN TEORI	14
A. Konsep Sumber Daya Manusia.....	14
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	14
2. Fungsi dan Tujuan Sumber Daya Manusia	15
B. <i>Turnover</i> Karyawan	20
1. Pengertian.....	20

2. Indikator <i>Turnover</i> Karyawan.....	21
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover</i> Karyawan.....	22
C. Kepuasan Kerja	25
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
2. Indikator Kepuasan Kerja	26
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	28
D. Komitmen Organisasi.....	30
1. Pengertian Komitmen Organisasi	30
2. Indikator Komitmen Organisasi.....	31
E. Promosi Jabatan	32
1. Pengertian Promosi Jabatan	32
2. Indikator Promosi Jabatan.....	33
F. Lingkungan Kerja.....	37
1. Pengertian Lingkungan Kerja	37
2. Indikator Lingkungan Kerja.....	38
G. Penelitian Terdahulu	40
H. Kerangka Pemikiran.....	42
I. Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Waktu dan Tempat Penelitian	45
B. Populasi dan Sampel	45
1. Populasi.....	45
2. Sampel Penelitian.....	46
C. Variabel dan Definisi Operasional	47

D. Jenis Data	48
1. Jenis Data Menurut Sifatnya	49
2. Jenis Data Menurut Sumber	49
E. Teknik Pengumpulan Data	50
F. Teknik Analisi Data	51
1. Analisis Deskriptif	51
2. Analisis Statistik Inferensial	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Gambaran Umum PT Ramayana Cabang Kupang.....	59
1. Profil Perusahaan	59
2. Struktur Organisasi PT Ramayana Cabang Kupang	59
B. Karakteristik Responden Penelitian	64
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	66
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan/Gaji	67
C. Hasil Penelitian.....	68
1. Analisis Deskriptif	68
2. Analisis Statistik Inferensial	79
3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	78
D. Pembahasan	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
A. Kesimpulan	98

B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah dan Turnover Karyawan PT Ramayana Cabang Kupang Tahun 2018 - 2022	7
Tabel 3.1 Variabel, Definisi Operasional, Indikator dan Skala Pengukuran .	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan / Gaji.....	68
Tabel 4.6 Kategori Gambaran Komitmen Organisasi (X1)	69
Tabel 4.7 Kategori Gambaran Promosi Jabatan (X2)	71
Tabel 4.8 Kategori Gambaran Lingkungan Kerja (X3)	72
Tabel 4.9 Kategori Gambaran Kepuasan Kerja (Y1)	73
Tabel 4.10 Kategori Gambaran Turnover Karyawan (Y2)	75
Tabel 4.11. Hasil Outer Loading	78
Tabel 4.12. Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity	80
Tabel 4.13 Composite Reliability	81
Tabel 4.14 Hasil Path Coefficient	82
Tabel 4.15 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi	84
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	84
Tabel 4.17. Hubungan Langsung Dan Tidak Langsung	86
Tabel 4.18 Pengujian Hipotesis.....	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 3.2 Diagram Jalur	54
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Ramayana Kupang	60
Gambar 4.2 Rancangan Model Pengukuran (Outer Model)	76
Gambar 4.3 Model Struktural (<i>Outer Model</i>)	77
Gambar 4.4 Model Struktural (Inner Model)	83
Gambar 4.5 Model Struktural (inner model)	85

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	108
Lampiran 2 : Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y1)	115
Lampiran 3: Hasil Jawaban Responden Variabel Turnover Karyawan (Y2) .	118
Lampiran 4: Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasi (X1)	121
Lampiran 5: Hasil Jawaban Responden Promosi Jabatan (X2)	124
Lampiran 6: Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)	127
Lampiran 7: Hasil Outer Model (<i>Convergent Validity</i>)	129
Lampiran 8: Hasil Outer Loading (<i>Measuresment Model</i>)	130
Lampiran 9: Hasil Construct Reliability And Validity	131
Lampiran 10: Hasil Discriminant Validity (<i>Cross Loadings</i>)	132
Lampiran 11: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)	133
Lampiran 12: Hasil Pengujian Inner Model (<i>Boothstrapping</i>)	134
Lampiran 13: Hasil <i>Specific Indirect Effects</i>	135