

SKRIPSI

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI,
KETERKAITAN KERJA, DAN KEPUASAN
PELATIHAN TERHADAP KEINGINAN
BERPINDAH PADA STARBUCKS DI JAKARTA
BARAT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : ANASTASIA PRICILIA S

NIM : 115140424

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2018**

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANASTASIA PRICILIA S
NPM : 115140424
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI,
KETERKAITAN KERJA, DAN KEPUASAN
PELATIHAN TERHADAP KEINGINAN
BERPINDAH PADA STARBUCKS DI
JAKARTA BARAT

Jakarta, 2 Januari 2018

Pembimbing,



(Mei Ie, S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANASTASIA PRICILIA S
NPM : 115140424
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI,
KETERKAITAN KERJA, DAN KEPUASAN
PELATIHAN TERHADAP KEINGINAN
BERPINDAH PADA STARBUCKS DI
JAKARTA BARAT

TANGGAL : 25 Januari 2018

KETUA PENGUJI



(Ronnie Resdianto Masman SE., M.M)

TANGGAL : 25 Januari 2018

ANGGOTA PENGUJI



(Mei Ie SE., MM)

TANGGAL : 25 Januari 2018

ANGGOTA PENGUJI



(Edalmen SE., MM)

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

(A) ANASTASIA PRICILIA SIPASULTA (115140424)

(B) PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KETERKAITAN KERJA, DAN KEPUASAN PELATIHAN TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH PADA STARBUCKS DI JAKARTA BARAT

(C)

(D) SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

(E) Abstrak : Dukungan organisasi dianggap penting bagi karyawan dan perusahaan, ketika perusahaan tidak mendukung karyawannya dalam organisasi, seperti menghargai pendapat karyawan, pelatihan pengembangan dalam menunjang karir serta kemampuan karyawan dalam organisasi. Dari hal tersebut karyawan merasa tidak dihargai sehingga keinginan berpindah dari organisasi semakin tinggi. Begitu juga dengan keterkaitan kerja, saat karyawan merasa terikat atau memiliki hubungan positif dengan pekerjaannya, maka karyawan akan meningkatkan kinerja dan memilih untuk tetap bekerja pada organisasitersebut. Kepuasan pelatihan adalah karyawan merasakan bahwa organisasi mendukung mereka dan mengetahui kebutuhan mereka dalam mencapai kinerja terbaik berupa pelatihan yang diberikan. Keinginan berpindah dari karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya dukungan organisasi, keterkaitan kerja, dan kepuasan pelatihan. Penelitian ini memiliki empat tujuan, yaitu untuk mengetahui apakah dukungan organisasi, keterkaitan kerja, dan kepuasan pelatihan secara bersama-sama merupakan pengaruh terhadap keinginan berpindah. Kedua, untuk mengetahui apakah dukungan organisasi merupakan pengaruh terhadap keinginan berpindah. Ketiga untuk mengetahui apakah keterkaitan kerja merupakan pengaruh terhadap keinginan berpindah. Keempat untuk mengetahui apakah kepuasan pelatihan merupakan pengaruh terhadap keinginan berpindah. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan mendapatkan 90 responden pada Starbucks di Jakarta Barat. Metode pengumpulan data dari responden dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data

dengan analisis regresi ganda. Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini adalah dukungan organisasi, keterkaitan kerja, dan kepuasan pelatihan secara bersama-sama merupakan pengaruh terhadap keinginan berpindah. Kedua, dukungan organisasi merupakan pengaruh terhadap keinginan berpindah. Ketiga, keterkaitan kerja bukan merupakan pengaruh terhadap keinginan berpindah. Keempat kepuasan pelatihan merupakan pengaruh terhadap keinginan berpindah.

Kata kunci: Dukungan Organisasi, Keterkaitan Kerja, Kepuasan Pelatihan, dan Keinginan Berpindah

(F) Daftar Pustaka

(G) Mei Ie, S.E.,M.M.

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

- (A) ANASTASIA PRICILIA SIPASULTA (115140424)
(B) THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, WORK ENGAGEMENT, AND TRAINING SATISFACTION TO TURNOVER INTENTION IN STARBUCKS IN WEST JAKARTA.

(D) HUMAN RESOURCE

(E) Abstract : Perceived organizational support are important for the employees and the company, when the company does not support their employees on the organization, such as appreciate their opinions, training development for employees career as well as the ability of employees within the company. Because of that employees feel unappreciated and turnover intention is higher. As well as work engagement, when employees feel the engagement with their job or they have a positive relationship with their job then the employees will improve the performance and choose to stay in the organization. Training satisfaction is the employees felt that their organization support them and know what their needs to reach the higher performance with training. Turnover intention from the employees can be affected by perceived organizational support, work engagement, and training satisfaction. This study has four purposes, to find out that perceived organizational support, work engagement, and training satisfaction are together is an influence to turnover intention. Second, to find out that perceived organizational support is an influence to turnover intention. Third, to find out that work engagement is an influence to turnover intention. Fourth, to find out that training satisfaction is and influence to turnover intention. Determination of the sample in this study is using non probability sampling to get 90 respondents at Starbucks in West Jakarta. Method of collecting data from respondents by using questionnaire. Method of data analysis

with multiple regression analysis. Hypothesis testing conducted in this study using F test and t test. Thus, the result of this study is, perceived organizational support, work engagement, and training satisfaction are together is an influence to turnover intention. Second, perceived organizational support is an influence to turnover intention. Third, work engagement is an influence to turnover intention. And fourth, training satisfaction is an influence to turnover intention.

Keywords: perceived organizational support, work engagement, training satisfaction, turnover intention

(F) References

(G) Mei Ie, SE.,MM