

**PENGARUH *CAREER GROWTH OPPORTUNITIES*,
REMUNERASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PT DJAKARTA LLOYD (PERSERO)**



SKRIPSI

22/7/2022

ACC untuk Ujian Skripsi

RIZKY ADITYA PRADANA

21180000139



**PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA
JAKARTA**

2022

**PENGARUH *CAREER GROWTH OPPORTUNITIES*,
REMUNERASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PT DJAKARTA LLOYD (PERSERO)**

SKRIPSI

RIZKY ADITYA PRADANA

21180000139



**SKRIPSI INI DI AJUKAN UNTUK MELENGKAPI SEBAGIAN
PERSYARATAN MENJADI SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA
JAKARTA
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH *CAREER GROWTH OPPORTUNITIES*, REMUNERASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT DJAKARTA LLOYD (PERSERO)

Yang disusun untuk melengkapi sebagian pernyataan menjadi Sarjana Manajemen (SM) pada program studi S-1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan, duplikasi ataupun plagiat dari karya ilmiah yang sudah di publikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan STEI dan Perguruan Tinggi lainnya, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa terdapat unsur tiruan, duplikasi ataupun plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 24 Juli 2022



RIZKY ADITYA PRADANA
NPM: 2118000013

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul:

PENGARUH *CAREER GROWTH OPPORTUNITIES*, REMUNERASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT DJAKARTA LLOYD (PERSERO)

Yang disusun untuk melengkapi sebagian persyaratan menjadi Sarjana Manajemen (SM) pada program studi S-1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIEI) Jakarta. Karya ilmiah ini ditulis dibawah bimbingan Ibu Megayani dan diketahui oleh Kepala Program Studi S-1 Manajemen, serta dinyatakan memenuhi syarat sebagian skripsi di program studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIEI) Jakarta.

Jakarta, 24 Juli 2022

Pembimbing



Hj. Megayani, SE., MM

Kepala Prodi S-1 Manajemen



Muhammad Ramaditya, BBA, Msc.

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH *CAREER GROWTH OPPORTUNITIES*, REMUNERASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT DJAKARTA LLOYD (PERSERO)

telah diuji dalam suatu sidang skripsi yang diselenggarakan oleh Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia pada tanggal 2 Agustus 2022 dengan nilai.....

Panitia Ujian Skripsi

1.: Muhammad Ramaditya, BBA., Msc
(Kepala Prodi S-1 Manajemen)

2.: Hj. Megayani, SE., MM
(Dosen Pembimbing)

3.: Drs. Sumitro, M.Sc
(Anggota Penguji 1)

4.: Lina Noersanti, S.Si., M.Si
(Anggota Penguji 2)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizky Aditya Pradana
NPM : 21180000139
Program Studi : S-1 Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk membetikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)** atas skripsi saya berjudul:

**PENGARUH CAREER GROWTH OPPORTUNITIES, REMUNERASI,
DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT DJAKARTA LLOYD
(PERSERO).**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia berhak menyimpan, mengalihmediakan/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 24 Juli 2022

Yang menyatakan,



Rizky Aditya Pradana

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayahNya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh *Career Growth Opportunities*, Remunerasi, Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt Djakarta Lloyd (Persero)” tepat pada waktunya. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat terlaksana tanpa adanya beberapa pihak yang membimbing, memotivasi, membantu dan juga memberikan kritik. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terkait dalam pembuatan skripsi ini, antara lain kepada:

1. Ibu Hj. Megayani, SE., MM selaku Dosen Pembimbing dalam pembuatan skripsi.
2. Bapak Drs. Sumitro, M.Sc dan Ibu Lina Noersanti. S.Si., M.Si selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu dan tenaga atas saran dan kritikan selama proses sidang.
3. Bapak Drs. Ridwan Marorong, MSc. selaku Kepala Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia
4. Bapak Muhammad Ramaditya, BBA., MSc selaku Kepala Program Studi S-1 Manajemen.
5. Ibu Rutinaias Haholongan, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis dalam menjalani perkuliahan.
6. Kedua Orang Tua Peneliti, Bapak Baridi, S.H dan Ibu Murtapia yang selalu memberikan do'a tiada henti dalam penyusunan skripsi dan selalu mengingatkan penulis untuk bersabar dan mengingatkan dalam hal kebaikan.
7. Sofie Savira, S.E yang selalu meluangkan waktu untuk berbagi ilmunya kepada penulis dan memberikan semangat selama penyusunan skripsi.

8. Keluarga besar UKMJ Manajemen STIE Indonesia yang memberikan pengalaman yang sangat berkesan selama menjalankan kepengurusan organisasi.
9. Untuk teman-teman tongkrongan babeh dan Bismillah 2022 yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu yang selalu mendukung dan menghibur selama masa kuliah sampai penyusunan skripsi selesai.

Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Mohon maaf jika banyak terdapat kesalahan dalam peneliti. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya.

Jakarta, 24 Juli 2022



Rizky Aditya Pradana

Rizky Aditya Pradana
NPM: 21180000139
Program Studi S1 Manajemen

Dosen Pembimbing:
Hj. Megayani, SE., MM

The Effect of Career Growth Opportunities, Remuneration, and Perceived Organization Support on Turnover Intention of PT Djakarta Lloyd (persero) Employee

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Career Growth Opportunities*, Remunerasi, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Djakarta Lloyd (Persero).

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer bersifat kuantitatif yang berhubungan dengan tingkat *turnover intention* di PT Djakarta Lloyd (Persero). Data primer dilakukan dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner secara langsung dengan berbagai pihak yang berkepentingan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Career Growth Opportunitites*, Remunerasi, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian diharapkan dapat menjadi masukan untuk perusahaan logistik dan transportasi dalam melakukan evaluasi kedepannya.

Kata Kunci: *Career Growth Opportunities*, Remunerasi, *Perceived Organizational Support*, *Turnover Intention*, Transportasi, Logistik.

Rizky Aditya Pradana
NPM: 21180000139
Program Studi S1 Manajemen

Advisor:
Hj. Megayani, SE., MM

**PENGARUH *CAREER GROWTH OPPORTUNITIES*, REMUNERASI,
DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT DJAKARTA LLOYD
(PERSERO)**

ABSTRAK

This research aims to know The Effect of Career Growth Opportunities, Remuneration, and Perceived Organization Support on Turnover Intention of PT Djakarta Lloyd (persero) Employee.

The data used in this study uses primary data quantitative related to turnover intention in the PT Djakarta Lloyd (persero). Primary data is done by direct observation & distribution of questionnaires with the various employees in PT Djakarta Lloyd (persero).

The result showed, there is the significant effect of Career Growth Opportunitites, Remuneration, and Perceived Organizational Support on Turnover Intention. The research is expected to be an input for company in the Transportaion and Logistic for conducting future evaluations.

Keywords: *Leader Member Exchange, Remuneeration, Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Transportation, Logistic.*

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | ii |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| 1.4.1 Manfaat Teoretis | 6 |
| 1.4.2. Secara Praktis..... | 7 |
| 2.1 Kajian Teori | 8 |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 8 |
| 2.1.2 Career Growth Opportunities | 10 |
| 2.1.2.1 Pengertian Career Growth Opportunities..... | 10 |
| 2.1.2.2 Indikator Career Growth Opportunities..... | 10 |
| 2.1.3 Remunerasi..... | 11 |
| 2.1.3.1 Pengertian Remunerasi | 11 |
| 2.1.3.2 Indikator Remunerasi..... | 11 |
| 2.1.4 Perceived Organizational Support..... | 12 |
| 2.1.4.1 Pengertian Perceived Organizational Support | 12 |
| 2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Perceived Organizational Support..... | 12 |
| 2.1.5 Turnover Intention..... | 13 |
| 2.1.5.1 Pengertian Turnover Intention | 13 |
| 2.1.5.2 Jenis – jenis Turnover Intention | 14 |
| 2.1.5.3 Dimensi Turnover Intention..... | 14 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2 Review Penelitian Terdahulu | 15 |
| 2.2.1. Jurnal Nasional | 15 |
| 2.2.2. Jurnal Internasional..... | 18 |
| 2.3. Keterkaitan antar Variabel Penelitian..... | 20 |
| 2.3.1 Pengaruh <i>Career Growth Opportunities</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> | 20 |
| 2.3.2 Pengaruh Remunerasi terhadap <i>Turnover Intention</i> | 21 |
| 2.3.3 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> ... | 21 |
| 2.4. Hipotesis..... | 22 |
| 2.5 Kerangka Konseptual Penelitian | 22 |
| BAB III..... | 24 |
| METODE PENELITIAN | 24 |
| 3.1 Strategi Penelitian | 24 |
| 3.2 Populasi dan Sampel..... | 25 |
| 3.2.1. Populasi Penelitian..... | 25 |
| 3.2.2. Sampel Penelitian..... | 26 |
| 3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data | 26 |
| 3.3.1. Jenis dan Sumber Data Penelitian..... | 26 |
| 3.3.2. Teknik dan Metode Pengumpulan Data | 26 |
| 3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel | 27 |
| 3.3.4. Pelaksanaan Penelitian | 28 |
| 3.4 Operasional Variabel..... | 28 |
| 3.5 Metode Analisa Data..... | 30 |
| 3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif..... | 30 |
| 3.5.2 Analisis Jawaban Responden..... | 30 |
| 3.5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 31 |
| 3.5.3 Uji Koefisien Korelasi Parsial | 32 |
| 3.5.4 Uji Hipotesa | 32 |
| BAB IV | 34 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 34 |
| 4.1 Deskripsi Objek Penelitian..... | 34 |
| 4.2. Analisis Statistik Deskriptif..... | 35 |
| 4.2.1. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 35 |
| 4.2.2. Deskripsi Berdasarkan Usia..... | 39 |
| 4.2.3. Deskripsi Berdasarkan Pendidikan..... | 44 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2.4. Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja di perusahaan PT Djakarta Lloyd | 47 |
| 4.3. Analisis Data | 52 |
| 4.3.1. Uji Validitas dan Reabilitas..... | 52 |
| 4.2.2. Uji Koefisien Korelasi Parsial | 56 |
| 4.2.3. Uji Hipotesa | 58 |
| 4.4. Hasil Analisis Penelitian | 63 |
| 4.5. Implikasi Penelitian. | 65 |
| BAB V | 68 |
| KESIMPULAN DAN SARAN..... | 68 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 68 |
| 5.1. Saran | 68 |
| Daftar Referensi | 70 |

DAFTAR TABEL

| | |
|------------------|----|
| Tabel 1.1 | 2 |
| Tabel 1.2 | 3 |
| Tabel 1.3 | 5 |
| Tabel 2.1 | 23 |
| Tabel 3.1 | 25 |
| Tabel 3.2 | 27 |
| Tabel 3.3 | 28 |
| Tabel 3.4 | 29 |
| Tabel 3.5 | 30 |
| Tabel 3.6 | 31 |
| Tabel 3.7 | 32 |
| Tabel 3.8 | 34 |
| Tabel 4.1 | 35 |
| Tabel 4.2 | 36 |
| Tabel 4.3 | 37 |
| Tabel 4.4 | 38 |
| Tabel 4.5 | 39 |
| Tabel 4.6 | 40 |
| Tabel 4.7 | 41 |
| Tabel 4.8 | 42 |
| Tabel 4.9 | 43 |
| Tabel 4.10 | 44 |
| Tabel 4.11 | 45 |
| Tabel 4.12 | 46 |
| Tabel 4.13 | 47 |
| Tabel 4.14 | 48 |
| Tabel 4.15 | 49 |
| Tabel 4.16 | 50 |

| | |
|-------------------------|-----------|
| Tabel 4.17 | 51 |
| Tabel 4.18 | 52 |
| Tabel 4.19 | 52 |
| Tabel 4.20 | 53 |
| Tabel 4.21 | 54 |
| Tabel 4.22 | 54 |
| Tabel 4.23 | 54 |
| Tabel 4.24 | 54 |
| Tabel 4.25 | 55 |
| Tabel 4.26 | 56 |
| Tabel 4.27 | 58 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------|-----------|
| Gambar 1.1 | 4 |
| Gambar 2.1 | 23 |
| Gambar 4.1 | 59 |
| Gambar 4.2 | 60 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1 Kuesioner | 73 |
| Lampiran 2 Hasil Data Pribadi Responden..... | 79 |
| Lampiran 3 Hasil Respon <i>Carrer Growth Opportunities</i> (X1)... .. | 81 |
| Lampiran 4 Hasil Respon Remunerasi (X2)..... | 83 |
| Lampiran 5 Hasil Respon <i>Perceived Organizational Support</i> (X3)... .. | 85 |
| Lampiran 6 Hasil Respon <i>Turnover Intention</i> (Y) | 87 |
| Lampiran 7 Surat Izin Penelitian Perusahaan..... | 89 |
| Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup Peneliti... .. | 90 |