

**PENGARUH *PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT,*
JOB INSECURITY, WORKLOAD TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN PADA PT HANES SUPPLY CHAIN
INDONESIA**

SKRIPSI



OLEH :
INVIA TIARA SANI
112011208

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

**PENGARUH *PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT*,
JOB INSECURITY, *WORKLOAD* TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN PADA PT HANES SUPPLY CHAIN
INDONESIA**

Diajukan kepada Universitas Pelita Bangsa
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Menyelesaikann Program Sarjana Manajemen

SKRIPSI



OLEH :
INVIA TIARA SANI
112011208

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi :

Nama Mahasiswa : Invia Tiara Sani

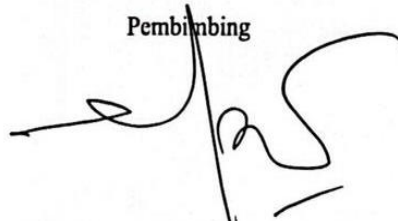
NIM : 112011208

Judul Skripsi : Pengaruh *Perceptions Of Organizational Support, Job Insecurity, Workload* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Hanes Supply Chain Indonesia

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti ujian akhir/skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Pelita Bangsa.

Bekasi, 7 Juli 2024

Pembimbing



Yuan Badrianto, S.Psi., M.M., M.Pd., D.B.A

NIDN : 0427018103

SKRIPSI

***PENGARUH PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT, JOB
INSECURITY, WORKLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN PADA PT HANES SUPPLY CHAIN INDONESIA***

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Invia Tiara Sani

112011208

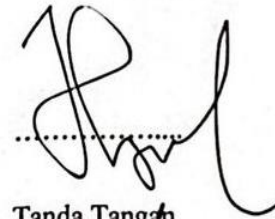
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi pada hari Sabtu, Tanggal 27, bulan Juli, tahun 2024, dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Ketua Penguji,

Hamzah Muhammad Mardi Putra, S.K.M.,
M.M., D.B.A.
NIDN : 0424109102

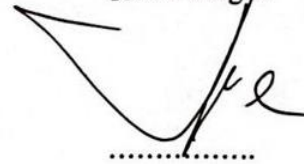
Tanda Tangan



Anggota Penguji,

Dr. Asral, S.E., M.M
NIDN : 0417086706

Tanda Tangan



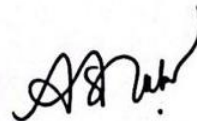
Mengetahui,

Ka. Prodi Manajemen



Dr. Yunita Ramadhani RDS., S.E., M.Sc.
NIDN : 0406068402

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Preatmi Nurastuti, S.E., M.M.
NIDN : 0404046508

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Hadiah Terbaik Adalah Apa Yang Kamu Miliki.

Dan Taqdir Terbaik Adalah Apa Yang Sedang Kamu Jalani.”

Maka Sesungguhnya Bersama Kesulitan Itu Ada Kemudahan

(Qs Al-Insyirah 5-6)

PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Dipersembahkan Kepada :

1. Ayahanda Edy Purnama, Ibunda Puji Rahayu, Adik tercinta Bangkit Lintang Nugroho, Sahabat Dan Teman-Teman Saya Serta Orang-Orang Yang Mendoakan Serta Menginginkan Yang Terbaik Untuk Saya.
2. Bapak Dan Ibu Dosen Yang Telah Memberikan Pengetahuan Serta Teladan Yang Sangat Berharga.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Invia Tiara Sani
NIM : 112011208
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Menyatakan bahwa dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Universitas Pelita Bangsa seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Bekasi, 27 Juli 2024



Invia Tiara Sani

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji Syukur Kepada Allah SWT Berkat Rahmat Dan Hidayah-Nya Kepada Penulis Dan Atas Izin-Nya Jugalah Penulis Dapat Menyelesaikan Proposal Penelitian Dengan Judul “Pengaruh *Perceptions Of Organizational Support, Job Insecurity, Workload* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Hanes Supply Chain Indonesia” Skripsi Ini Disusun Untuk Memenuhi Tugas Pengajuan Skripsi. Penulis Menyadari Bahwa Skripsi Ini Dapat Diselesaikan Berkat Dukungan Dari Berbagai Pihak. Oleh Karena Karena Itu, Penulis Mengucapkan Terimakasih Dan Penghargaan Yang Sebesar-Besarnya Kepada :

1. Bapak Hamzah Muhammad Mardi Putera, SKM., MM., D.B.A selaku Rektor Universitas Pelita Bangsa.
2. Ibu Dr. Yunita Ramadhani Ratnaningsih RDS., S.E., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa, beserta seluruh staf yang telah memberikan rekomendasi dan memfasilitasi penulis untuk dapat menulis skripsi mahasiswa.
3. Bapak Dr. Yuan Badrianto, S.Psi., M.M., M.Pd selaku pembimbing utama yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan banyak kemudahan. memberikan masukan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Tim Penguji, terimakasih telah berkenan memberikan masukan untuk penyempurnaan naskah mulai dari gagasan awal tema penelitian hingga selesainya skripsi ini.
5. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah membimbing, mengarahkan dan membagi ilmu pengetahuan sebagai bekal bagi penulis dalam pengembangan keilmuan.

6. Seluruh Staff administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unoversitas Pelita Bangsa yang selalu memberikan kemudahan dan membantu pelayanan adminitrasi perkuliahaan maupun dalam proses penyelesaian Skripsi ini.
7. Orang tuaku tercinta yang telah mengasuh, mendidik, membesarkan serta mendoakan penulis dengan penuh kesabaran, keteladanan dan pengorbanan yang tidak terhingga. Semoga Allah SWT membalas semuanya dengan menempatkan keduanya pada Jannah-Mu bersama orang-orang beriman. Aamiin Yaa Rabbal'alamiin.
8. Teman-teman angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa terimakasih atas keakrabanya, diskusi, saran dan semangat yang diberikan. Penulis selalu merindukan saat-saat diskusi bersama di masa perkuliahaan.
9. Sahabat-Sahabat Saya, Linda, Melfi, Rijki, dan Septi yang selalu memberi semangat serta dukungan kepada saya agar lulus tepat waktu.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif. Semoga Skripsi ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu di masa yang akan datang.

Bekasi, 27 Juli 2024

Invia Tiara Sani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
<i>Abstract</i>	xiv
ABSTRAK	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Turnover Intention	10
2.1.1.1 Pengertian Turnover Intention	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> ...	10
2.1.1.3 Indikator <i>Turnover Intention</i>	12
2.1.2 <i>Perceptions Of Organizational Support</i>	12
2.1.2.1 Pengertian <i>Perceptions Of Organizational Support</i>	12
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Perceptions Of Organizational Support</i>	13
2.1.2.3 Indikator <i>Perception Of Organizational Support</i>	14
2.1.2.4 Hubungan <i>Perception Of Organizational Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	14
2.1.3 Job Insecurity	14
2.1.3.1 Pengertian Job Insecurity.....	14
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	15
2.1.3.3 Indikator <i>Job Insecurity</i>	17
2.1.3.4 Hubungan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	17
2.1.4 <i>Workload</i>	18
2.1.4.1 Pengertian <i>Workload</i>	18

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Workload</i>	19
2.1.4.3 Indikator <i>Workload</i>	20
2.1.4.4 Hubungan <i>Workload</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	20
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Hipotesis dan Model Penelitian	25
2.3.1 Hipotesis	25
2.3.2 Model Penelitian.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	28
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	29
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	30
3.3.1 Operasional Variabel.....	30
3.3.2 Pengukuran Variabel.....	35
3.4 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel.....	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Metode Pengambilan Sampel	36
3.5 Jenis ,Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.5.1 Jenis dan Sumber Data.....	36
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Metode Pengumpulan Data	37
3.6.1 Jenis Data.....	37
3.6.2 Sumber Data.....	37
3.7 Metode Analisis Data	38
3.7.1 Uji Validitas	38
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	38
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.7.4 Uji Normalitas	39
3.7.5 Analisis Regresi Berganda	41
3.7.6 Koefesien Determnasi (R ²)	42
3.7.7 Uji Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Deskripsi Data	44
4.1.2 Karakteristik Responden.....	44
4.2 Hasil Analisis	47
4.2.1 Uji Validitas	47
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	50
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.2.4 Uji Normalitas	51
4.2.5 Uji Multikolinieritas	55
4.2.6 Uji Autokorelasi.....	56
4.2.7 Uji Heterokedasitas	57

4.2.8 Analisis Regresi Berganda.....	58
4.2.9 Koefesien Determinasi (R2)	60
4.2.10 Uji Hipotesis	60
4.2.10.1 Uji t (parsial)	60
4.3 Pembahasan.....	62
4.3.1 Pengaruh Perception Of Organizational Support (X1) Terhadap Turnover Intention (Y).....	63
4.3.2 Pengaruh Job Insecurity (X2) Terhadap Turnover Intention (Y) ..	63
4.3.3 Pengaruh <i>Workload</i> (X3) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	64
BAB V PENUTUP.....	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	30
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 3. 3 Pengukuran variabel.....	35
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4. 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	54
Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4. 5 Hasil Uji Autokorelasi	56
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Regresi Berganda (Undstandarized).....	58
Tabel 4. 7 Hasil Koefisien Determinasi	60
Tabel 4. 8 Hasil Uji T (Parsial)	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Grafik Turnover Karyawan PT Hanes Supply Chain Indonesia.....	6
Gambar 2. 1 Model Penelitian	27
Gambar 3. 1 Desain Penelitian.....	29
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	45
Gambar 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Gambar 4. 3 Karakteristik Berdasarkan pendidikan	46
Gambar 4. 4 Karakteristik Berdasarkan masa kerja	47
Gambar 4. 5 Kurva Histogram	52
Gambar 4. 6 Grafik Normal P Plot	53
Gambar 4. 7 Uji Heterokedastisitas	57

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Mapping Jurnal	70
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian	78
Lampiran 3 Kriteria Pengisian Kuisisioner	79
Lampiran 4 Data Tabulasi	87
Lampiran 5 Karakteristik Reponden	95
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	96
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik	99
Lampiran 8 Model Persamaan Regresi Linier Berganda	103
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis	104
Lampiran 10 R TABLE.....	105
Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup Penulis	107

***The Influence Of Perceptions Of Organizational Support, Job Insecurity,
Workload On Employee Turnover Intention At PT Hanes Supply Chain Indonesia***

Invia Tiara Sani ¹⁾

Yuan Badrianto ²⁾

Abstract

The garment industry is an industry that produces ready-made clothing. The garment industry is a labor-intensive industry, where most of the production process still uses human power. After conducting interviews and observations, the author found a high level of turnover intention. The impact of high employee turnover has detrimental effects on companies such as; disruption of the production process, and also a decrease in the level of production capacity, causing delays in the scheduled target time. After interviewing one of the employees, the author can conclude that the employee who left felt less satisfied with his job. This research uses quantitative methods. In a sample of 65 employees and data acquisition was carried out using research instruments and data analysis that have a statistical/quantitative nature which aims to carry out predetermined hypothesis tests. This quantitative research approach was used by researchers to measure the influence between perception of organizational support, job insecurity, and workload at PT Hanes Supply Chain Indonesia. The results of several analyzes have concluded that Perceptions of Organizational Support do not have a significant effect on Turnover Intention. This means that the better the perception of organizational support, the lower the level of Turnover Intention. Job Insecurity has a significant effect on Turnover Intention. This means that job insecurity felt by employees can substantially increase their intention to leave the company or look for work elsewhere. Workload does not have a significant effect on Turnover Intention. This means that the workload felt by employees can substantially increase their intention to leave the company or look for work elsewhere. Which means Perceptions Of Organizational Support and Workload do not have a significant effect on Turnover Intention, Job Insecurity has a significant effect on turnover intention in employees of PT Hanes Supply Chain Indonesia.

Keywords: Perceptions Of Organizational Support, Job Insecurity, Workload And Turnover Intention

PENGARUH *PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT, JOB INSECURITY, WORKLOAD* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT HANES SUPPLY CHAIN INDONESIA

Invia Tiara Sani ¹⁾
Yuan Badrianto ²⁾

ABSTRAK

Industri garment adalah industry yang memproduksi pakaian jadi. Industry garment merupakan salah satu industri padat karya, dimana sebagian besar proses produksi masih menggunakan tenaga manusia. Setelah melakukan wawancara dan observasi, penulis menemukan tingginya tingkat *turnover intention*. Dampak tingginya keluar karyawan menimbulkan efek merugikan bagi perusahaan seperti; terganggunya proses produksi, dan juga menurunnya tingkat kapasitas produksi sehingga menimbulkan keterlambatan pada target waktu yang telah dijadwalkan. Setelah mewawancarai salah satu karyawan, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa karyawan yang telah keluar merasa kurang puas akan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pada sampel 65 karyawan serta perolehan data dilakukan memanfaatkan instrument riset dan analisa data yang memiliki sifat statistik/kuantitatif yang bertujuan untuk melakukan uji hipotesa yang sudah ditentukan. Pendekatan penelitian kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur pengaruh antara *Perception of organizational support, job insecurity, dan workload* PT Hanes Supply Chain Indonesia.

Hasil dari beberapa analisis yang telah menyatakan kesimpulan bahwa *Perceptions Of Organizational Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ni berarti semakin baik adanya persepsi dukungan organisasi maka akan semakin berkurang tingkat *Turnover Intention*. *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat secara substansial meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan atau mencari pekerjaan di tempat lain. *Workload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat secara substansial meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan atau mencari pekerjaan di tempat lain. Yang berarti *Perceptions Of Organizational Support* dan *Workload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Hanes Supply Chain Indonesia.

Kata Kunci : *Perceptions Of Organizational Support, Job Insecurity, Workload* dan *Turnover Intention*.