



**ANALISIS PENGARUH LOYALITAS DAN IKLIM  
ORGANISASIONAL TERHADAP INDIKASI *TURNOVER*  
*INTENTION* KARYAWAN PADA HOTEL CIPUTRA  
SEMARANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang



Disusun Oleh :

**NAMA : FRANCISKUS EKO PRASETYO  
NIM : 97.30.3254  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : MANAJEMEN**

	<b>PERPUSTAKAAN</b>	
	No. INV.	1766 / S / EM / C.1
	Th. ANGG.	
PARAP.		Jul 15 - 1-2004

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
2003**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FRANCISKUS EKO PRASETYO

NIM : 97.30.3254

NIRM : 97.6.111.02016.50250

FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH LOYALITAS DAN IKLIM

ORGANISASIONAL TERHADAP INDIKASI *TURNOVER*

*INTENTION* KARYAWAN PADA HOTEL CIPUTRA

SEMARANG



Semarang, Juli 2003

Dosen Pembimbing

(Drs. Thomas Budi S, MSi)

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**SKRIPSI DENGAN JUDUL :**

**ANALISIS PENGARUH LOYALITAS DAN IKLIM  
ORGANISASIONAL TERHADAP INDIKASI *TURNOVER*  
*INTENTION* KARYAWAN PADA HOTEL CIPUTRA  
SEMARANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Franciskus Eko Prasetyo

Nim : 97.30.3254

Telah dipertahankan di depan Penguji pada tanggal : 7 Agustus 2003

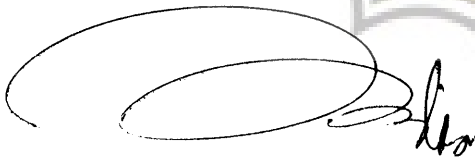
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen

Pembimbing

Koordinator Penguji



( Drs. Thomas Budi S, MSi )



( Dra. A. Ika Rahutami, MSi. )

Dekan Fakultas Ekonomi



( Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph.D )

## MOTTO

- *Ketika saya berhasil dalam suatu hal, orang lain juga ikut bangga dan menikmati hasilnya, tetapi sebenarnya mereka tidak tahu bahwa yang mereka nikmati adalah 1% dari semua usaha saya, mereka sama sekali tidak melihat 99% kegagalan saya (Albert Einstein)*
- *Sejahat-jahatnya seseorang yang paling jahat bahkan Raja Iblis sekalipun jika hatinya telah disentuh atau mengenal apa itu cinta dan kasih, Ia dapat berubah total menjadi malaikat yang paling manis dan imut. Tetapi sebaliknya, semanis-manisnya seseorang bahkan malaikat sekalipun jika hatinya tidak ada cinta maka ia dapat menjadi Raja Iblis yang kejam (Keajaiban Cinta).*
- *Walaupun suatu saat nanti semua orang di dunia ini tidak ada lagi yang mencintai dan menyayangi saya tetapi saya yakin sampai kapanpun Allahi Bapa dan Bunda Maria akan selalu mencintaiiku (Franciskus Eko Prasetyo)*
- *Prinsip kehidupan adalah cinta, mengapa? Karena hanya cintalah yang mampu mengubah kehidupan. Kalau tidak ada cinta di hatimu berarti tidak ada kehidupan dalam dirimu, kekasihku (Franciskus Eko Prasetyo)*
- *Sebenarnya kalau tidak ada kegagalan maka orang tidak akan pernah mengerti, memahami dan merasakan apa itu kesuksesan (Franciskus Eko Prasetyo).*
- *Dalam melakukan semua hal, saya yakin saya akan berhasil.*

Persembahkan untuk :

- Bapa dan Bunda Maria
- Teman-teman yang saya cintai
- Musuh-musuh yang kukasihi
- Sesama saya yang menderita
- Untuk semua umat manusia di dunia

## ABSTRAK

Keinginan karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari perusahaan (*turn over*) dipengaruhi oleh beberapa aspek penting antara lain sikap loyalitas karyawan pada tempat dan bidang pekerjaan yang ia tekuni. Pada suatu perusahaan sikap loyalitas sangatlah penting baik itu loyal pada perusahaan maupun loyal terhadap pekerjaannya karyawan dituntut untuk memberikan segala kemampuannya bagi kemajuan perusahaan, tetapi juga sebaliknya perusahaan dituntut untuk dapat selalu mengayomi atau membuat karyawan mempunyai rasa saling memiliki perusahaan sehingga karyawan akan merasa cocok dan kerasan untuk tetap tinggal diperusahaan. Seandainya karyawan tersebut keluar maka diharapkan dalam jangka waktu yang lama (jangka panjang kurang lebih lima sampai sepuluh tahun). Aspek lain yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari perusahaan dan juga mendukung loyalitas karyawan adalah iklim organisasional. Iklim organisasional menentukan bagi karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari perusahaan. Jika seorang karyawan merasa cocok terhadap iklim organisasional perusahaan antara lain bidang pekerjaannya, rekan kerja, kondisi lingkungan kerja dan lain-lain yang berkaitan dengan iklim organisasional maka jelas karyawan akan kerasan dan memutuskan untuk tetap tinggal diperusahaan.

Oleh karena hal-hal diatas serta didukung oleh data yang ada, penulis melihat tingkat *turn over* yang tinggi dan penulis ingin menganalisisnya serta bagaimana dampaknya bagi Hotel Ciputra Semarang. Berdasarkan keadaan tersebut diatas penulis tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Iklim Organisasional Terhadap Indikasi *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Ciputra Semarang".

Pembatasan masalah dimaksudkan agar penyusunan mudah dimengerti dan dipahami. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Berhentinya seseorang sebagai karyawan Hotel Ciputra Semarang, baik dipecat atau keluar secara sukarela.
- b. Masalah dibatasi berhentinya karyawan pada *level Executive assistance manager* sampai pada *level rank and file I*, di Hotel Ciputra.

Penelitian ini mengambil lokasi di Hotel Ciputra yang terletak dikawasan simpang lima di Kota Semarang. Pemilihan lokasi ini dikarenakan sesuai dengan pra survey yang dilakukan, diketahui bahwa di hotel ciputra pengendalian turnover karyawannya rendah/belum baik. Dan obyek penelitiannya meliputi seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Ciputra Semarang. Sedangkan yang menjadi populasi adalah karyawan hotel ciputra semarang pada setiap departemen mulai dari *rank* dan *file I* sampai pada *Executive assistance manager*, yang pada saat ini berjumlah 180 orang, yang merupakan karyawan tetap.

Untuk menentukan jumlah sampel kami menggunakan teknik simple random sampling artinya semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Pada umumnya kondisi iklim organisasional di Hotel Ciputra Semarang baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata tanggapan karyawan atas iklim organisasional adalah 163,82 yang berada pada rentang skala antara 136-167 yang berarti setuju dengan iklim organisasional pada saat ini. Karyawan mampu mencikapi peraturan kerja dengan baik yang juga didukung oleh prosedur kerja yang baik dan jelas.
2. Pada umumnya karyawan Hotel Ciputra Semarang pada saat ini mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan dan pekerjaan yang mereka tekuni. Secara keseluruhan dapat diketahui bahwa skor mengenai loyalitas karyawan pada Hotel Ciputra Semarang adalah sebesar 164,33 yang berada pada rentang skala 136-168 termasuk kriteria setuju. Para karyawan Hotel Ciputra Semarang mempunyai kemauan untuk melaksanakan kedisiplinan sesuai dengan yang digariskan pada aturan tata cara kerja. Dimana mereka mau melaksanakan keharusan dan penjarahan larangan, taat jam kerja masuk dan keluar kantor, rajin melaksanakan tugas dengan dedikasi yang tinggi, taat pada perintah, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan pada mereka.
3. Pada dasarnya karyawan Hotel Ciputra Semarang tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari Hotel Ciputra Semarang, paling tidak dalam jangka menengah. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata tanggapan karyawan atas *turnover* karyawan yaitu 142,5 yang berarti setuju untuk tinggal dan memilih untuk tetap bekerja di Hotel Ciputra Semarang. Hal ini dapat dikatakan bahwa *turnover* karyawan di Hotel Ciputra Semarang rendah.
4. Adanya pengaruh iklim organisasional dan loyalitas dengan keinginan secara bersama-sama adalah sebagaimana ditunjukkan oleh Fhitung (18,814) > Ftabel. Hasil signifikansi uji F sebesar 0,000 juga menunjukkan nilai yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyarankan bahwa loyalitas dan iklim organisasional mempunyai pengaruh bersama-sama atas *turnover* karyawan pada Hotel Ciputra Semarang.
5. Berdasarkan data *turnover* Hotel Ciputra Semarang yang dikatakan cukup tinggi, ternyata dari hasil penelitian keinginan karyawan untuk keluar dari Hotel Ciputra Semarang rendah dan berarti *turnover*nya juga rendah. Kemungkinan besar yang terjadi adalah bahwa 47,7% keinginan karyawan untuk keluar atau tinggal dari Hotel Ciputra Semarang dipengaruhi oleh iklim organisasional dan loyalitas. Sedangkan selebihnya 52,3% *turnover* karyawan dipengaruhi oleh varian-varian lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah Bapa, Tuhan Yang Maha Esa yang bertahta di kerajaan surga, karena hanya dengan rahmat-Nya, penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul “Analisis Pengaruh Loyalitas dan Iklim Organisasional Terhadap Indikasi *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Ciputra Semarang”.

Penyusunan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.

Selama penelitian ini pada khususnya dan dalam kuliah pada umumnya peneliti mendapat banyak dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu sudah sepantasnya pula apabila pada kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terima kasih yang setulusnya kepada berbagai pihak yang memberikan semangat, doa, masukan-masukan, waktu dan keterlibatannya dengan penuh cinta dan kasih sayang terutama kepada;

1. Allah Bapa, Bunda Maria serta para malaikat dan orang kudus atas segala bimbingan, limpahan rahmat, perlindungan, cinta dan kasih sayang yang terus mengalir kepada peneliti.
2. Bapak Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
3. Bapak Thomas Indrajaya, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
4. Bapak Thomas Budi S, MSi sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia membimbing dengan penuh kasih sayang, perhatian, kesabaran, yang tulus serta memberikan nasehat yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Ferijani, SE, MM, selaku Dosen Wali, yang manis dan imut serta lembut pada saya.

6. Bapak Ganti selaku Manajer HRD Hotel Ciputra Semarang, yang bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran dengan penuh cinta dan kasih serta melapangkan jalan dalam pengambilan informasi penelitian.
7. Ibu Rizky yang manis selaku Training Manajer Hotel Ciputra Semarang, yang banyak membantu peneliti dengan penuh kesabaran serta melapangkan jalan dalam pengambilan informasi penelitian.
8. Ibu Christin yang manis selaku Sekretaris Manajer HRD Hotel Ciputra Semarang, yang dengan penuh kasih, perhatian dan kelembutan yang tiada tara yang membantu dalam penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Esther Wijayanti yang cantik selaku Manajer Pembelian Hotel Ciputra Semarang, yang telah banyak membantu saya dengan penuh ketulusan serta juga melapangkan jalan dalam pengambilan informasi penelitian.
10. Papa dan Mama atas berkat doa restunya, dorongan semangatnya dengan cinta yang luar biasa yang terus memberikan semangat dan motivasi selama pembuatan skripsi ini.
11. Keluargaku yang mendorong dan memberi semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Untuk para dosen penguji pada ujian yang pertama yang saya cintai dan kasih yang penuh dengan kelembutan (Bpk. Theo, Ibu Trihardjanti, Ibu Ika) walaupun tidak meluluskan diriku, tetapi saya yakin di dalam hati para dosen penguji pun mengalami kesedihan, dan mereka pasti berbuat yang terbaik untuk peneliti, sebab tidak ada dosen/guru yang tidak menyayangi muridnya. Rasa terima kasih yang saya berikan mungkin tidak sepadan/masih kurang dengan apa yang telah para guru/dosen berikan pada saya. Terima kasih para dosen pengujiku yang amat saya cintai.
13. Teman-teman baikku (Angga, Irwan, Yongkie, Chandra, Adi Plong, Adiguna, Hendrawan) atas masukan informasi dan semangat serta tukar pengalaman yang sangat membantu dalam penulisan skripsi ini.



14. Teman-teman satu angkatan 1997 (Rully, Adi Plong, Sonny, Andre, Anna) yang baik, manis dan imut serta lucu kaya bebek
15. Terima kasih dari hatiku yang terdalam untuk Mbak Anjar yang manis dan imut kaya marmut yang telah dengan penuh kasih dan kelembutan yang agung membantu saya dalam mengerjakan skripsi ini, terima kasih untuk segala cinta dan kasih yang Anda berikan.
16. Para musuh-musuhku bahkan yang amat sangat paling jahat, pihak-pihak yang menghalangi, menghambat dalam penulisan skripsi ini juga membantu untuk semakin semangat dan tertantang untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu saya berterima kasih pada mereka karena tanpa mereka saya tidak tahu apa yang salah pada diri saya.
17. Pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu hingga penulisan skripsi ini selesai yang saya cintai dan kasihi.

Ucapan rasa terima kasih yang peneliti sampaikan bukan sekedar manis mulut atau syarat atau basa-basi tetapi benar-benar dengan tetesan air mata dan ketulusan dari hati yang paling dalam untuk semua orang, baik yang mencintai maupun belum mencintai penulis.

Akhir kata, semoga hasil penelitian ini memberi masukan yang bermanfaat khususnya bagi pihak Hotel Ciputra Semarang secara umum dan pihak HRD secara khusus dalam menyikapi keinginan karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari Hotel Ciputra Semarang ditinjau dari aspek iklim organisasional dan loyalitas karyawan dan dapat dikembangkan lebih baik lagi pada waktu-waktu mendatang. Bagi pihak-pihak lain yang hendak melakukan penelitian sejenis, semoga hasil penelitian ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat.

Semarang, Juli 2003

Peneliti

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Pembatasan Masalah .....	7
1.5. Manfaat Penelitian .....	8
1.6. Sistematika Penulisan .....	9
BAB II LANDASAN TEORI .....	10
2.1. Loyalitas Karyawan .....	10
2.2. Iklim Organisasi .....	16
2.1.1. Pengertian Iklim Organisasional .....	16
2.1.2. Aspek-aspek Iklim Organisasional .....	17

2.1.3. Dimensi Iklim Organisasi.....	19
2.3. Karyawan untuk Tetap Tinggal atau Keluar dari Perusahaan.....	20
2.4. Kerangka Pikir.....	26
2.5. Definisi Operasional.....	26
2.6. Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1. Lokasi Penelitian.....	30
3.2. Jenis Data.....	30
3.3. Populasi dan Sampel.....	31
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.5. Teknik Pengukuran.....	34
3.6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	35
3.6.1. Pengujian Validitas.....	35
3.6.2. Pengujian Reliabilitas.....	38
3.7. Alat Analisis Data.....	39
3.7.1. Analisis Data Kualitatif.....	39
3.7.2. Analisa Kuantitatif.....	40
3.7.2.1. Regresi Berganda.....	40
3.7.2.2. Koefisien Determinasi.....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	44
4.1.1. Sejarah Hotel Ciputra Semarang.....	44
4.1.2. Lokasi Hotel Ciputra Semarang.....	47

4.1.3. Fasilitas Yang Dimiliki .....	48
4.1.4. Struktur Organisasi .....	49
4.2. Gambaran Umum Responden.....	49
4.2.1. Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	50
4.2.2. Responden Menurut Lama Kerja .....	51
4.2.3. Responden Menurut Jenis Kelamin dan Status Marital .....	52
4.3. Analisis Deskriptif.....	53
4.3.1. Deskripsi Loyalitas Karyawan pada Hotel Ciputra Semarang.....	53
4.3.2. Deskripsi Iklim Organisasional pada Hotel Ciputra Semarang.....	58
4.3.3. Deskripsi <i>Turnover</i> Karyawan pada Hotel Ciputra Semarang.....	64
4.4. Analisis Pengaruh .....	69
4.5. Koefisien Determinasi .....	71
BAB V PENUTUP.....	72
5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Saran .....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Laporan Karyawan Keluar.....	5
Tabel 1.2	Laporan Karyawan Baru.....	6
Tabel 3.1.	Validitas Instrumen Item Pertanyaan Variabel Iklim Organisasional, Loyalitas dan Keinginan Karyawan Untuk Tetap Atau Keluar Pada Hotel Ciputra Semarang.....	37
Tabel 4.1.	Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	50
Tabel 4.2.	Responden Menurut Lama Kerja.....	51
Tabel 4.3.	Responden Menurut Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.4.	Responden Menurut Status Marital.....	52
Tabel 4.5.	Tabulasi Data Skripsi Tentang Variabel Loyalitas (Berdasarkan Kuesioner).....	53
Tabel 4.6.	Tabulasi Data Skripsi Tentang Variabel Iklim Kerja Organisasional (Berdasarkan Kuesioner).....	58
Tabel 4.7.	Tabulasi Data Skripsi Tentang Variabel Indikasi <i>Turnover</i> Karyawan (Berdasarkan Kuesioner).....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir Penelitian.....	26
---	----



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Struktur Organisasi Hotel Ciputra Semarang
- Lampiran II Pengujian Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran III Hasil Analisa Data
- Lampiran IV Quesionare
- Lampiran V Hasil Quesionare
- Lampiran VI Tabulasi Quesionare
- Lampiran VII Surat Keterangan Survei
- Lampiran VIII Buku Konsultasi Skripsi

