

**PERAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIASI ANTARA
PENGARUH DUKUNGAN SUPERVISOR TERHADAP NIAT UNTUK
KELUAR PADA KARYAWAN HOTEL REVIVO NUSA DUA**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana
Manajemen (S1)**

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

I Gde Bhagaskara Semara Dana

NPM: 210326166

Fakultas Bisnis dan Ekonomika

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

YOGYAKARTA

2025

**PERAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIASI
ANTARA PENGARUH DUKUNGAN SUPERVISOR
TERHADAP NIAT UNTUK KELUAR PADA KARYAWAN
HOTEL REVIVO NUSA DUA**



Disusun oleh:

I Gde Bhagaskara Semara Dana

210326166

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing


Agatha Mayasari, SE., M.Sc

15 Juli 2025

Skripsi

PERAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIASI ANTARA PENGARUH DUKUNGAN SUPERVISOR TERHADAP NIAT UNTUK KELUAR PADA KARYAWAN HOTEL REVIVO NUSA DUA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

I Gde Blagaskara Semara Dama

NPM: 210326166

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal 7 Juli 2025 dan dinyatakan
telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai
gelar Sarjana Manajemen (S1) Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji

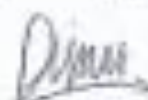


Dr. Martinus Purnomo Patronto, MBA., Ph.D.

Anggota Panitia Penguji



Agatha Mayasari, SE., M.Sc.



Dimas Persada Dewangga Prastudita, S.M., M.S.M.

Yogyakarta, 7 Juli 2025

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Wendrida Maferta Novendra Krijanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Wendrida Maferta Novendra Krijanti, SE., M.Sc., Ph.D.

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Peran Keterikatan Kerja Sebagai Mediasi Antara Pengaruh Dukungan Supervisor Terhadap Niat Untuk Keluar Pada Karyawan Hotel Revivo Nusa Dua

Merupakan hasil karya yang saya tulis sendiri. Pernyataan ide, kutipan langsung dan tidak langsung yang bersumber dari tulisan orang lain telah dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini pada daftar pustaka. Apabila saya terbukti melakukan plagiaris di kemudian hari, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 22 Mei 2025

Yang menyatakan,



I Gde Bhagaskara Semara Dana

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Ida Sang Hyang Widhi Wasa, yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan mencapai derajat sarjana manajemen (S1) pada program studi manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan judul “Peran Keterikatan Kerja Sebagai Mediasi Antara Pengaruh Dukungan Supervisor Terhadap Niat Untuk Keluar Pada Karyawan Hotel Revivo Nusa Dua” ini dengan baik. skripsi ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan dan pedoman kepada hotel, khususnya bagi para karyawan dan supervisor yang sedang meningkatkan keterikatan kerja dan meminimalkan niat untuk keluar pada karyawan. Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis mendapatkan banyak pengalaman berharga dalam berinteraksi dengan supervisor dan karyawan, serta meningkatkan kemampuan dalam mengorganisir dan melakukan penelitian tersebut.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas limpah rahmatnya, petunjuk, dan kekuatan yang senantiasa selalu mendampingi saya dalam mengerjakan skripsi ini, sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan lancar, meskipun menghadapi berbagai tekanan dan hambatan.
2. Ibu Agatha Mayasari, S.E., M.Sc., selaku dosen pembimbing Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, serta dengan sabar memberikan arahan, masukan, dan motivasi yang sangat berharga untuk saya selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Orang tua saya, yang penuh dengan kesabaran memberikan saya doa, dukungan dan semangat disaat saya berada dititik terendah dan sudah menemani proses saya selama saya berkuliah di Universitas Atma Jaya Yogyakarta sehingga saya bisa melewati skripsi ini dengan baik.
4. Supervisor dan seluruh karyawan Hotel Revivo di Nusa Dua yang telah bersedia berpartisipasi sebagai responden, serta meluangkan waktunya dan memberikan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
5. Teman-teman seperjuangan saya yang telah selalu membantu saya dalam kesusahan pengerjaan skripsi ini dan memberikan semangat perjuangan, sehingga memunculkan solusi yang terbaik dalam penelitian yang peneliti lakukan.

6. Analog coffee, yang telah menciptakan alasan untuk diri saya sendiri agar mengerjakan skripsi setiap hari di analog coffee, sehingga saya memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan skripsi.

7. *Last but not least, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna to thank me for having no days off, I wanna to thank me for never quitting, I wanna to thank me for always a giver and try a give more than I receive, I wanna thank me for try a do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all time.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi supervisor dan karyawan yang terlibat dalam penelitian, maupun bagi pengembangan perusahaan di masa depan.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih atas perhatian dan kerja sama yang telah diberikan.

Yogyakarta, 22 Mei 2025



I Gde Bhagaskara Samara Dana

MOTTO

“Tumbuh lebih baik, cari panggilanmu, jadi lebih baik dibanding diriku”

(.feast)

“persoalan hidup akan selalu mengarahkan pada dua pilihan, menyerah atau terus berjuang. Setiap pilihan memiliki konsekuensinya dan yang tersulit bukanlah tentang memilih, namun bertahan pada pilihanmu”

(Jiksky)

“ kita bergerak dan bersuara, berjalan jauh, tumbuh bersama sempatkan pulang ke beranda tuk mencatat hidup dan harganya”

(Hindia)

“Lakukan apa yang kau mau sekarang, saat hatimu bergerak jangan kau larang, hidup ini tak ada artinya, maka kau bebas mengarang maknanya seorang”

(Hindia)

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah	7
1.3 Batasan masalah	8
1.4 Tujuan penelitian.....	9
1.5 Manfaat penelitian	9
1.6 Sistematika pelaporan	11
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Dukungan Supervisor	13
2.1.1 Definisi Dukungan Supervisor.....	13
2.1.2 Jenis – Jenis Dukungan Supervisor	14
2.1.3 Peranan Dukungan Supervisor.....	16
2.2 Keterikatan Kerja	18
2.2.1 Definisi Keterikatan Kerja	18
2.2.2 Ciri – Ciri Keterikatan Kerja	20
2.2.3 Faktor yang memengaruhi Keterikatan Kerja.....	22
2.3 Niat Untuk Keluar	24
2.3.1 Definisi Niat Untuk Keluar.....	24
2.3.2 Dimensi Niat Untuk Keluar	26
2.3.3 Faktor yang Memengaruhi Niat Untuk Keluar	27
2.4 Teori pertukaran sosial.....	29
2.4 Penelitian terdahulu	32

2.5 Pengembangan Hipotesis.....	41
2.5.1. Pengaruh dukungan supervisor terhadap niat untuk keluar	41
2.5.2 Pengaruh Dukungan supervisor terhadap keterikatan kerja.....	42
2.5.3 Pengaruh keterikatan kerja terhadap niat untuk keluar	43
2.5.4 Peran mediasi keterikatan kerja antara dukungan supervisor terhadap niat untuk keluar.....	44
2.6 Model Penelitian.....	47
BAB III	48
METODE PENELITIAN	48
3.1 Jenis Penelitian	48
3.2 Populasi dan Sampel.....	48
3.2.1 Populasi.....	48
3.2.2 Sampel.....	49
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	50
3.4 Metode Pengambilan Sampel	50
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	51
3.5.1 Dukungan Supervisor.....	51
3.5.2 Keterikatan Kerja	52
3.5.3 Niat Untuk Keluar	52
3.6 Metode Analisis Data.....	54
3.7 Pengujian Instrumen	55
3.7.1 Uji Validitas.....	55
3.7.2 Uji Reliabilitas	56
3.8 Analisis Deskriptif dan Uji Korelasi.....	56
3.9 Uji Hipotesis	57
BAB IV	59
HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Karakteristik Responden.....	59
4.2 Hasil Pengujian Instrumen.....	61
4.2.1 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	61
4.2.2 Hasil Uji Validitas Diskriminan	63

4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas	63
4.2.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64
4.2.5 Hasil Uji Prediktabilitas Model.....	65
4.3 Statistik Deskriptif dan Korelasi	67
4.4 Hasil Uji Hipotesis	68
4.5 Pembahasan	73
4.5.1 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 1	73
4.5.2 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 2	76
4.5.3 Pembahasan Uji Hipotesis 3	78
4.5.4 Pembahasan Uji Hipotesis 4	81
BAB V.....	84
PENUTUP	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Implikasi Manajerial	86
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	89
5.4 Saran Penelitian Selanjutnya	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1. Skala Likert	51
Tabel 3.2. Indikator Variabel	52
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	60
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Konvergen	62
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Diskriminan	63
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.5. Hasil Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.6. Hasil Uji Prediktabilitas Model	66
Tabel 4.7. Statistik Deskriptif dan Korelasi	67
Tabel 4.8. Hasil Uji Hipotesis	69
Tabel 4.9. Hasil Pengaruh Mediasi	70
Tabel 4.10. Total Effect	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.Model Penelitian	47
Gambar 4.1.Hasil Uji Hipotesis	73



**PERAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIASI ANTARA
PENGARUH DUKUNGAN SUPERVISOR TERHADAP NIAT UNTUK
KELUAR PADA KARYAWAN HOTEL REVIVO NUSA DUA**

Disusun oleh:

I Gde Bhagaskara Semara Dana

Dosen Pembimbing :

Agatha Mayasari, S.E., M.Sc.

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran keterikatan kerja sebagai mediasi antara pengaruh dukungan supervisor terhadap niat untuk keluar. Fenomena tingginya niat untuk keluar dalam industri perhotelan mendorong pentingnya pemahaman terhadap faktor – faktor yang memengaruhinya, termasuk peran supervisor langsung dan tingkat keterikatan kerja terhadap karyawannya. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 110 responden yang merupakan karyawan dan supervisor Hotel Revivo Nusa Dua serta dipilih menggunakan metode *purposive sampling*, menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) melalui SmartPLS4. Hasilnya menunjukkan dukungan supervisor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk keluar, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Selain itu, keterikatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk keluar, dan keterikatan kerja memediasi secara parsial pengaruh dukungan supervisor terhadap niat untuk keluar. Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan supervisor dalam mendukung karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan keterikatan kerja dan menurunkan niat untuk keluar. Meski terbatas pada Hotel Revivo Nusa Dua, penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi penguatan dukungan supervisor dan mendukung dalam penciptaan keterikatan kerja yang kuat secara psikologis dan emosional.

Kata kunci: Dukungan Supervisor, Keterikatan Kerja, Niat Untuk Keluar, PLS-SEM, Industri Perhotelan