

**PERAN KEPUASAN KERJA  
DALAM MEMEDIASI PENGARUH *PERCEIVED*  
*ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP NIAT UNTUK  
BERTAHAN PADA PT MONDRIAN – EXPORT GARMENT  
FACTORY INDONESIA**

**Skripsi**

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

**Pada Program Studi Manajemen**

**Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**Disusun Oleh:**

**Vania Alana Sumbogo**

**NPM: 210326377**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**2025**

Skripsi

**PERAN KEPUASAN KERJA  
DALAM MEMEDIASI PENGARUH *PERCEIVED  
ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP NIAT UNTUK  
BERTAHAN PADA PT MONDRIAN – EXPORT GARMENT  
FACTORY INDONESIA**

yang telah dipersiapkan dan disusun oleh:

**Vanisa Alana Sumbogo**

**NPM: 210326377**

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal 5 Juni 2025

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

sebagai salah satu persyaratan mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1)

Program Studi Manajemen

**Susunan Panitia Penguji**

**Ketua Panitia Penguji**



**Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI.**

**Anggota Panitia Penguji**



**Dismas Persada Dewangga Pramudita, SM., M.SM**



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

**Yogyakarta, 19 Juni 2025**

**Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika**

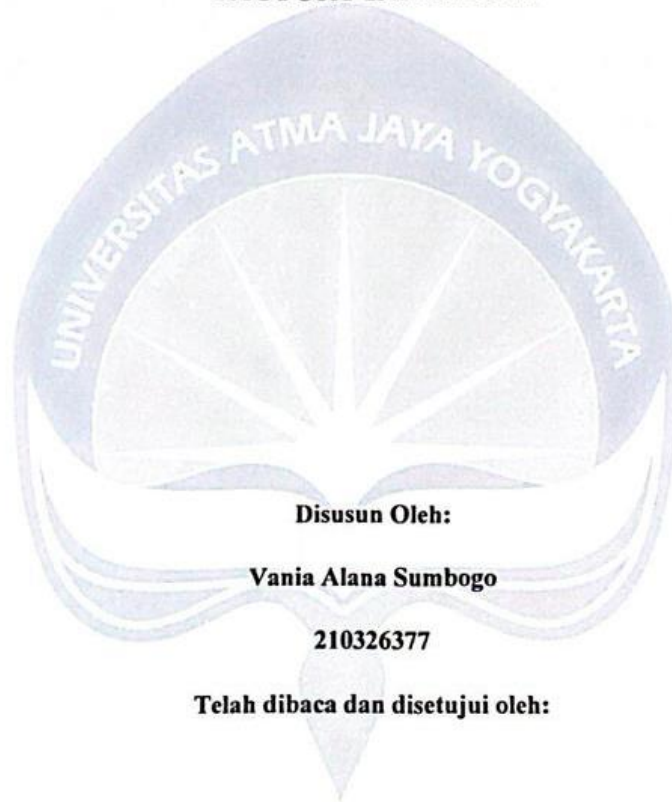
**Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



  
**Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc.IB., Ph.D.**

**Skripsi**

**PERAN KEPUASAN KERJA  
DALAM MEMEDIASI PENGARUH *PERCEIVED  
ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP NIAT UNTUK  
BERTAHAN PADA PT MONDRIAN – EXPORT GARMENT  
FACTORY INDONESIA**



**Disusun Oleh:**

**Vania Alana Sumbogo**

**210326377**

**Telah dibaca dan disetujui oleh:**

**Pembimbing**

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

**13 Mei 2025**

## HALAMAN PERNYATAAN

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

**PERAN KEPUASAN KERJA  
DALAM MEMEDIASI PENGARUH *PERCEIVED*  
*ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP NIAT UNTUK  
BERTAHAN PADA PT MONDRIAN – EXPORT GARMENT  
FACTORY INDONESIA**

Merupakan hasil karya saya sendiri. Baik pernyataan, ide, maupun kutipan langsung dan tidak langsung yang bersumber dari tulisan ataupun ide orang lain. Telah saya nyatakan secara tertulis di skripsi ini di dalam daftar pustaka. Apabila kemudian hari saya terbukti bahwa saya melakukan plagiasi, baik Sebagian ataupun secara keseluruhan dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

**Yogyakarta, 13 Mei 2025**

**yang menyatakan,**



**Vania Alana Sumbogo**

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas berkat, penyertaan, dan kasih karunia-Nya yang senantiasa menyertai setiap langkah hidup saya. Segala proses yang telah dilalui dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari pertolongan Tuhan Yesus Kristus. Dalam kelemahan, Dia memberikan kekuatan; dalam kebingungan, Dia menghadirkan hikmat; dan dalam kelelahan, Dia menanamkan ketekunan. Skripsi yang berjudul “Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Niat untuk Bertahan pada PT Mondrian – Export Garment Factory Indonesia” disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Selama proses penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa pencapaian ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya doa, dukungan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengungkapkan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas kasih, penyertaan, dan kekuatan yang senantiasa diberikan selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai. Bahkan ketika peneliti merasa lelah dan ragu, setiap langkah yang peneliti ambil selalu

dipenuhi dengan bimbingan dan kekuatan-Nya, yang memungkinkan peneliti untuk tetap bertahan dan akhirnya menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

2. Papa Aliong, Mama Lina, Erick, Steven, Charlotte, serta seluruh keluarga besar dan lingkungan terdekat peneliti yang ikut serta memberikan doa, dukungan, serta semangat yang tiada henti, yang menjadi sumber kekuatan dan semangat peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Ibu Agatha Mayasari, S.E., M.Sc., selaku dosen pembimbing Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang bersedia dengan sabar meluangkan waktu waktu, tenaga, dan perhatian untuk membantu, membimbing, mendampingi, serta memberikan motivasi, masukan, dan arahan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Diri saya sendiri atas segala kerja keras, ketekunan, dan usaha yang telah diberikan dalam menyelesaikan skripsi ini. Yang telah berusaha sebaik mungkin untuk terus berkembang selama perkuliahan hingga dapat mencapai titik akhir perjalanan perkuliahan.
5. Seluruh karyawan PT Mondrian selaku responden yang telah bersedia bersedia berpartisipasi sebagai responden dan memberikan waktu untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
6. Farrell Sonie Santoso yang senantiasa menjadi *support system* di saat-saat sulit, tempat peneliti berbagi cerita dan berkeluh kesah, dan yang selalu mengutamakan peneliti setiap kali menghadapi kendala dalam penulisan skripsi, sehingga peneliti tetap kuat dan fokus hingga proses penyelesaian skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

7. Fellycia Chandra, Gabryella, Jenifer, Felicia Sharon, dan Thalia selaku sahabat semasa kuliah yang selalu memberikan dukungan serta menghadirkan tawa di tengah penatnya proses penyusunan skripsi.
8. Elry, Dinda, Tita, Keiko, Galang, Nico, dan Ezra selaku sahabat-sahabat sejak SMP, serta sahabat-sahabat SMA, yang telah meluangkan waktu untuk menemani dan berbagi kebersamaan di tengah kepenatan selama proses pengerjaan skripsi ini.
9. Teman-teman KKN kelompok 25 Widoro yang telah menjadi bagian dari pengalaman berharga, memberikan semangat, dan kebersamaan selama masa Kuliah Kerja Nyata.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala doa, dukungan, serta bantuan yang telah diberikan selama proses penulisan skripsi ini.

Demikian penyusunan skripsi ini dibuat dengan sebaik-baiknya. Peneliti berharap dengan adanya penyusunan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat maupun pihak lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini, serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, peneliti juga berharap skripsi ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi bahan pertimbangan praktis bagi perusahaan. Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti terbuka terhadap masukan dan saran yang membangun guna perbaikan di masa mendatang. Demikian yang bisa peneliti sampaikan, peneliti

menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya sekali lagi atas segala doa, dukungan, serta bantuan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.

Yogyakarta, 13 Mei 2025



**Vania Alana Sumbogo**



**MOTTO**

*“Your work is going to fill a large part of your life, and the only way to be truly satisfied is to do what you believe is great work. And the only way to do great work is to love what you do.”*

**(Steve Jobs)**

*“Success is the sum of small efforts, repeated day in and day out.”*

**(Colleen Baran)**

*“Therefore do not worry about tomorrow, for tomorrow will worry about itself. Each day has enough trouble of its own.”*

**(Matthew 6:34)**

*“Que será, será. What’s meant to be, will always find a way.*

*Patience, if it’s meant to be, it will be”*

## DAFTAR ISI

|                                                                                      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| HALAMAN PERNYATAAN .....                                                             | iv        |
| KATA PENGANTAR.....                                                                  | v         |
| DAFTAR ISI .....                                                                     | ix        |
| DAFTAR TABEL .....                                                                   | xii       |
| DAFTAR GAMBAR .....                                                                  | xii       |
| <b>BAB I.....</b>                                                                    | <b>1</b>  |
| <b>1.1 Latar Belakang Masalah .....</b>                                              | <b>1</b>  |
| <b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>                                                     | <b>6</b>  |
| <b>1.3 Batasan Masalah .....</b>                                                     | <b>6</b>  |
| <b>1.4 Tujuan Penelitian .....</b>                                                   | <b>7</b>  |
| <b>1.6 Manfaat Penelitian.....</b>                                                   | <b>8</b>  |
| a. Manfaat Teoritis.....                                                             | 8         |
| b. Manfaat Praktis.....                                                              | 8         |
| <b>1.7 Sistematika Penyajian Penelitian .....</b>                                    | <b>9</b>  |
| <b>BAB II .....</b>                                                                  | <b>11</b> |
| <b>2.1 Social Exchange Theory (SET) .....</b>                                        | <b>11</b> |
| <b>2.2 Perceived Organizational Support.....</b>                                     | <b>13</b> |
| 2.2.1 Definisi <i>Perceived Organizational Support</i> .....                         | 13        |
| 2.2.2 Upaya Perusahaan dalam Mendukung <i>Perceived Organizational Support</i> ..... | 15        |
| <b>2.3 Kepuasan Kerja .....</b>                                                      | <b>17</b> |
| 2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja .....                                                  | 17        |
| 2.3.2 Faktor Pemicu Kepuasan Kerja.....                                              | 19        |
| <b>2.4 Niat untuk Bertahan .....</b>                                                 | <b>21</b> |
| 2.4.1 Definisi Niat untuk Bertahan .....                                             | 21        |
| 2.4.2 Faktor Penentu Niat untuk Bertahan.....                                        | 23        |
| <b>2.5 Penelitian Terdahulu .....</b>                                                | <b>25</b> |

|                                                                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>2.6 Model Penelitian.....</b>                                                                                  | <b>34</b> |
| <b>2.7 Hipotesis.....</b>                                                                                         | <b>34</b> |
| 2.7.1 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kepuasan Kerja.....                               | 35        |
| 2.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat untuk Bertahan.....                                                   | 37        |
| 2.7.3 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Niat untuk Bertahan.....                          | 39        |
| 2.7.4 Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Niat untuk Bertahan..... | 40        |
| <b>BAB III.....</b>                                                                                               | <b>43</b> |
| <b>3.1 Lokasi Penelitian.....</b>                                                                                 | <b>43</b> |
| <b>3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....</b>                                                                    | <b>43</b> |
| <b>3.3 Data dan Sumber Data .....</b>                                                                             | <b>45</b> |
| <b>3.4 Metode Pengambilan Sampel.....</b>                                                                         | <b>45</b> |
| <b>3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....</b>                                                      | <b>46</b> |
| 3.5.1 <i>Perceived Organizational Support</i> .....                                                               | 46        |
| 3.5.2 Kepuasan Kerja .....                                                                                        | 47        |
| 3.5.3 Niat untuk Bertahan .....                                                                                   | 47        |
| <b>3.6 Metode Analisis Data .....</b>                                                                             | <b>49</b> |
| 3.6.1 Analisis Deskriptif dan Korelasi .....                                                                      | 50        |
| <b>3.7 Pengujian Instrumen .....</b>                                                                              | <b>52</b> |
| 3.7.1 Uji Validitas.....                                                                                          | 53        |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas .....                                                                                      | 55        |
| 3.7.3 Uji Hipotesis .....                                                                                         | 55        |
| <b>BAB IV.....</b>                                                                                                | <b>59</b> |
| <b>4.1 Karakteristik Responden .....</b>                                                                          | <b>59</b> |
| <b>4.2 Hasil Analisis Deskriptif dan Korelasi .....</b>                                                           | <b>61</b> |
| <b>4.3 Hasil Pengujian Instrumen .....</b>                                                                        | <b>63</b> |
| 4.3.1 Hasil Uji Validitas Konvergen .....                                                                         | 63        |
| 4.3.2 Hasil Uji Validitas Diskriminan .....                                                                       | 65        |
| 4.3.3 Hasil Uji Reliabilitas.....                                                                                 | 66        |

|                                                    |           |
|----------------------------------------------------|-----------|
| <b>4.4 Pengujian Hipotesis .....</b>               | <b>67</b> |
| 4.4.1 Hasil Uji <i>R-square</i> ( $R^2$ ) .....    | 67        |
| 4.4.2 Hasil Uji <i>Q-square</i> ( $Q^2$ ) .....    | 69        |
| 4.4.3 Hasil Uji Hipotesis .....                    | 70        |
| <b>4.5 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis .....</b>    | <b>72</b> |
| 4.5.1 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 1 ..... | 72        |
| 4.5.2 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 2 ..... | 74        |
| 4.5.3 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 3 ..... | 76        |
| 4.5.4 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 4 ..... | 78        |
| <b>BAB V .....</b>                                 | <b>81</b> |
| <b>5.1 Kesimpulan .....</b>                        | <b>81</b> |
| <b>5.2 Implikasi untuk Perusahaan .....</b>        | <b>83</b> |
| <b>5.3 Keterbatasan Penelitian .....</b>           | <b>85</b> |
| <b>5.4 Saran Penelitian Selanjutnya .....</b>      | <b>87</b> |
| DAFTAR PUSTAKA .....                               | 90        |
| LAMPIRAN I SURAT IZIN PENELITIAN .....             | 97        |
| LAMPIRAN II KUESIONER .....                        | 98        |
| LAMPIRAN III DATA DAN JAWABAN RESPONDEN .....      | 102       |
| LAMPIRAN IV HASIL OLAH DATA .....                  | 110       |
| LAMPIRAN V HASIL UJI HIPOTESIS PLS-SEM .....       | 116       |
| LAMPIRAN VI HASIL CEK PLAGIARISME .....            | 117       |

## DAFTAR TABEL

|                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....</b>                               | <b>25</b> |
| <b>Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....</b>       | <b>47</b> |
| <b>Tabel 3.2 Interval Kelas .....</b>                                     | <b>51</b> |
| <b>Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....</b>                            | <b>60</b> |
| <b>Tabel 4.2 Hasil Analisis Deskriptif dan Korelasi .....</b>             | <b>62</b> |
| <b>Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Konvergen .....</b>                      | <b>64</b> |
| <b>Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Diskriminan .....</b>                    | <b>65</b> |
| <b>Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....</b>                             | <b>66</b> |
| <b>Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>) .....</b> | <b>68</b> |
| <b>Tabel 4.7 Hasil Uji Relevansi Prediktif (<math>Q^2</math>) .....</b>   | <b>69</b> |
| <b>Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis .....</b>                                | <b>70</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|                                          |           |
|------------------------------------------|-----------|
| <b>Gambar 2.1 Model Penelitian .....</b> | <b>34</b> |
| <b>Gambar 4.1 Hasil PLS-SEM .....</b>    | <b>71</b> |

**PERAN KEPUASAN KERJA  
DALAM MEMEDIASI PENGARUH *PERCEIVED  
ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP NIAT UNTUK  
BERTAHAN PADA PT MONDRIAN – EXPORT GARMENT  
FACTORY INDONESIA**

**Disusun Oleh:**

**Vania Alana Sumbogo**

**NPM: 210326377**

**Pembimbing**

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

**Abstrak**

Tekanan kerja tinggi dan target produksi ketat merupakan karakteristik dari insudtri garmen. Di tengah tantangan pemutusan hubungan kerja (PHK), krisis ekonomi, dan kebangkrutan di perusahaan sejenis, penelitian ini didasarkan pada *social exchange theory* (SET) untuk menguji peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap niat untuk bertahan pada PT Mondrian – Export Garment Factory Indonesia. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 120 karyawan. Data dianalisis dengan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja juga memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap niat untuk bertahan, demikian pula *perceived organizational support* yang juga memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap niat untuk bertahan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memainkan peran sebagai mediasi secara parsial dalam pengaruh *perceived organizational support* terhadap niat untuk bertahan. Implikasi dari temuan ini menunjukkan pentingnya *perceived organizational support* dalam membangun kepuasan kerja guna meningkatkan niat untuk bertahan karyawan. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan dari segi objek penelitian, karakteristik responden, metodologi, dan desain penelitian yang dapat dijadikan perbaikan bagi penelitian selanjutnya.

**Kata Kunci:** *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja, Niat untuk Bertahan, *Social Exchange Theory* (SET), PT Mondrian – Export Garment Factory Indonesia.