

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA CV. PELITA MAS ANUGRAH GRESIK**



Oleh :

R. INDRA WIGUNA

NPM : 13.10.20.8150

Program Studi : Manajemen

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA)

SURABAYA

2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA CV. PELITA MAS ANUGRAH GRESIK**

Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia



Oleh :

R. INDRA WIGUNA

NPM : 13.10.20.8150

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA
STIESIA SURABAYA**

2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA CV. PELITA MAS ANUGRAH GRESIK**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

R. INDRA WIGUNA

NPM : 13.1.02.08150

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada Tanggal 28 April 2018

Susunan Tim Penguji :

Ketua : Dr. Suwitho, M.Si.

Anggota : 1. Dr. Bambang Hadi Santoso, S.E., M.Si.


2. Supriyatin, S.H., M.M.

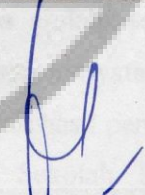
Dinyatakan Memenuhi Syarat dan Diterima

Oleh :

Dosen Pembimbing

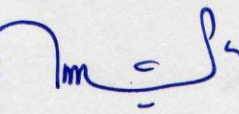
Ketua Program Studi Manajemen


Supriyatin, S.H., M.M.


Dr. Triyonowati, M.Si.

Ketua STIESIA




Dr. Nur Fadjrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : R. INDRA WIGUNA

N.P.M : 13.10.20.8150

menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

“PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA CV. PELITA MAS ANUGRAH GRESIK”

Dan dimajukan untuk diuji pada tanggal 28 April 2018, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya batal saya terima

Surabaya, 28 April 2018
Yang membuat pernyataan,



R. Indra Wiguna

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. MAHASISWA

Nama : R. Indra Wiguna
NPM : 13.10.20.8150
Program Studi : Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Surabaya, 08 September 1993
Agama : Islam
Jumlah Saudara/Anak ke : 5/5
Alamat Rumah : Jl. Ploso Timur III A No. 60 Surabaya
Status : Belum Kawin

B. ORANG TUA

Nama : Alm. R. Kresno Gugat
Alamat Rumah/Telepon : Jl. Ploso Timur III A No. 60 Surabaya
Alamat Kantor/Telepon : -
Pekerjaan/Jabatan : Pensiunan PNS

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamat SD di SDN Ketabang V Surabaya Tahun 2006
2. Tamat SLTP di SMP Negeri 1 Surabaya Tahun 2009
3. Tamat SLTA di SMA Negeri 4 Surabaya Tahun 2012
4. Pendidikan Tinggi (PT)

Nama PT	Tempat	Semester	Tahun	Keterangan
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya	Jl. Menur Pumpungan 30 Surabaya	9	2018	

D. RIWAYAT PEKERJAAN

Tahun	Bekerja di	Pangkat/Golongan	Jabatan
-	-	-	-

Dibuat dengan sebenarnya

R. Indra Wiguna

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat ALLAH SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNVOER INTENTION* PADA CV PELITA MAS ANUGRAH GRESIK”**.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA).

Pada kesempatan yang berharga ini penulis menghantarkan ucapan terima kasih penghargaan kepada :

1. Dr. Nur Fadrijh Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya
2. Dr. Triyonowati, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya
3. Ibu Supriyatin, S.H., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing serta memberikan petunjuk-petunjuk yang bermanfaat sehingga terselesaikannya skripsi ini
4. Dr. Djawoto, S.E., M.M selaku dosen wali yang banyak memberikan pengarahan pada setiap perwalian berlangsung
5. Bapak dan ibu dosen serta para staff STIESIA yang telah memberikan banyak bekal ilmu dan teladan yang berarti selama di STIESIA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR SKRIPSI	i
HALAMAN SAMPUL DALAM SKRIPSI	ii
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB 1 : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	9
BAB 2: KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Kepuasan Kerja	10
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	10
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
2.1.3 Pengukuran Kepuasan Kerja	13
2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja	16
2.2. Komitmen Organisasi	17
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	17

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	18
2.2.3 Pengukuran Komitmen Organisasi	18
2.2.4 Indikator Komitmen Organisasi.....	19
2.2.5 Jenis Komitmen Organisasi	20
2.3. <i>Job Insecurity</i>	21
2.3.1 Definisi <i>Job Insecurity</i>	21
2.3.2 Dimensi <i>Job Insecurity</i>	23
2.3.3 Indikator <i>Job Insecurity</i>	24
2.4. <i>Turnover Intention</i>	25
2.4.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	25
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> ..	26
2.4.3 Pengukuran <i>Turnover Intention</i>	29
2.4.4 Indikator <i>Turnover Intention</i>	31
2.5. Pengaruh Variabel Dependent dan Independent.....	32
2.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .	32
2.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	33
2.5.3 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	33
2.6. Penelitian Terdahulu	34
2.7. Rerangka Pemikiran dan Rerangka Konseptual	37
2.7.1 Kerangka Pemikiran	37
2.7.2 Kerangka Konseptual.....	38
2.8. Perumusan Hipotesis.....	40

BAB 3 : METODA PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek).....	41
3.1.1 Jenis Penelitian	41
3.1.2 Gambaran Populasi (Objek).....	41
3.2 Teknik Pengambilan Sampel	42
3.3 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	42

3.3.1 Variabel Penelitian.....	42
3.3.2 Definisi Operasional Variabel	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.4.1 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.5 Teknik Analisis Data.....	47
3.5.1 Uji Instrumen	48
3.5.2 Analisis Deskriptif	49
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda	51
3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	52
3.5.5 Uji Asumsi Klasik.....	53
BAB 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	57
4.1.1 Profil Obyek Penelitian	57
4.1.2 Data Hasil Penelitian	58
4.1.3 Analisis Data Hasil Penelitian	62
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	83
4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja (KK) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (TI).....	83
4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi (KO) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (TI).....	84
4.2.3 Pengaruh Job Insecurity (JO) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (TI).....	85
BAB 5: PENUTUP	
5.1 Simpulan	87
5.2 Keterbatasan Penelitian	87
5.3 Saran	88

JADWAL PENELITIAN	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	94



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Mapping Persamaan dan Perbedaan Penelitian	36
2. Skala Likert	47
3. Posisi Keputusan Penilaian.....	51
4. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi	53
5. Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
6. Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
7. Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan...	60
8. Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ..	60
9. Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	61
10. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (KK)	62
11. Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi (KO)	63
12. Hasil Uji Validitas Instrumen <i>Job Insecurity</i> (JI).....	64
13. Hasil Uji Validitas Instrumen <i>Turnover Intention</i> (TI)	64
14. Hasil Uji Reliabilitas	65
15. Interpretasi Data Hasil Kuisioner	66
16. Total Skor dan <i>Mean</i> Variabel Kepuasan Kerja	67
17. Total Skor dan <i>Mean</i> Variabel Komitmen Organisasi	69
18. Total Skor dan <i>Mean</i> Variabel <i>Job Insecurity</i>	70
19. Total Skor dan <i>Mean</i> Variabel <i>Turnover intention</i>	72
20. Koefisien Model Regresi Linear Berganda	74
21. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	76
22. Hasil Uji Normalitas dengan <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov test</i>	78
23. Hasil Uji Multikolinearitas	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran	37
2. Kerangka Konseptual.....	38
3. Grafik <i>Normal Probability Plots</i>	77
4. Grafik <i>Scatterplot</i>	80



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Lembaran Kuesioner	93
2. Hasil Jawaban Responden.....	96
3. Hasil Output Pengolahan SPSS.....	102
4. Surat Pengantar Dosen Pembimbing	
5. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi	
6. Surat Ijin Riset dari STIESIA	
7. Surat Keterangan Selesai Riset dari CV. Pelita Mas Anugrah Gresik	
8. Sertifikat Seminar Hasil Penelitian	



ABSTRAK

Sering kali perusahaan sangat sulit mengendalikan dan mempertahankan karyawan-karyawannya yang potensial untuk tidak keluar dari perusahaan. Tentu saja jika hal ini terjadi maka akan sangat merugikan dan menyulitkan bagi perusahaan. Karena jika laju perputaran arus keluar dan masuk karyawan sangat tinggi maka akan membawa beberapa dampak yang merugikan diantaranya adalah aktivitas perusahaan terganggu, mempengaruhi moral kerja para karyawan lain yang dapat menimbulkan masalah, biaya perekrutan, tunjangan serta biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian baru maka artinya perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk pelatihan lagi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hipotesis pertama menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hipotesis kedua menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hipotesis ketiga menguji apakah *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi pada CV Pelitmas Anugrah Gresik. Sampel dalam penelitian berjumlah 40 responden. Penelitian dipilih dengan menggunakan teknik pengambilan data dengan kusioner dan teknik pengambilan sample menggunakan total sampling.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* secara langsung. Komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention* secara langsung. *Job insecurity* berpegaruh positif terhadap *turnover intention* secara langsung.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, komitmen organisasi, *job insecurity*, *turnover intention*

ABSTRACT

Company has difficulty to control and defend the potential employee not walk out from the company. Of course if this happens it will be very detrimental and difficult for the company. Because if the rate of rotation of outflow and entry of employees is very high it will bring some adverse impacts among them is the activity of the company disrupted, influenced the morale of the work of other employees who can cause problems, recruitment costs, allowance and opportunity costs lost because new employees must learn the skills then it means the company has to pay for the training again.

This research aims to examine the influence of the job satisfaction, organizational commitment, and job insecurity on turnover intention. The first hypothesis examines whether job satisfaction influenced the turnover intention. The second hypothesis examines whether organizational commitment influenced the turnover intention. The third hypothesis examines whether job insecurity influenced the turnover intention.

The population in this research is the production employee at CV Pelitmas Anugrah Gresik. The sample in the research amounted to 40 respondents. The research was chosen by using the data collection technique with questionnaire and the sampling technique using total sampling.

The result of the research shows that job satisfaction negatively influenced the turnover intention directly. Organizational commitment has a negative influence on turnover intention directly. Job insecurity positively influenced turnover intention directly.

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment, job insecurity and turnover intention