



UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA JOB INSECURITY DAN
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN INTENSI TURNOVER
(SURVEY DI DIVISI PENJUALAN PT. SAMSUNG INDONESIA JAKARTA)**

TESIS

Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat akademik
untuk memperoleh gelar Magister Manajemen
Pada Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

OLEH :

**AZIZ MUSLIM
NIM : 2001961087**

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2008**

0002540

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
 PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
 AKREDITASI SK DIRJEN DIKTI NO. 69/DIKTI/KEP/1999 dan No. 3667/D/T/2007

TANDA PERSETUJUAN TESIS

Nama : **AZIZ MUSLIM**
 NIM : 2001961087
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA JOB INSECURITY DAN
 KOMITMEN ORGANISASI DENGAN INTENSI TURNOVER
 (Survey di DIVISI PENJUALAN PT. SAMSUNG INDONESIA
 JAKARTA)**

Tesis ini telah dipertahankan di depan para penguji pada tanggal 30 Agustus 2008 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Pembimbing dan Dewan Penguji

Pembimbing I



Dr. Edison Panjaitan

Dewan Penguji



Dr. Eko Widodo

Pembimbing II



Drs. Sujiyo Miranto, MPd



Drs. Logan Siagian, MH

ABSTRAK

AZIZ MUSLIM
2001961087

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA JOB INSECURITY DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN INTENSI TURNOVER SURVEY DI DIVISI PENJUALAN PT. SAMSUNG INDONESIA JAKARTA

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan parsial antara job insecurity dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover karyawan PT. Samsung Indonesia, serta Untuk mengidentifikasi penyebab yang paling kuat dalam mempengaruhi keinginan berpindah (intensi turnover) karyawan di PT. Samsung Indonesia. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan dengan status kontrak yang berjumlah 122 orang. Sampel ditentukan dengan teknik proportionate stratified random sampling yaitu sampel yang diambil secara acak dan dibagi secara proporsional antara karyawan dengan status kontrak I dan II. Teknik pengumpulan data primer menggunakan kuesioner yang disebar kepada 93 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel. Metode analisis menggunakan teknik analisis deskriptif (analisis tabulasi silang dan rentang skala kriteria), korelasi Rank Spearman dan uji t. Selanjutnya, hasil analisis disimpulkan sebagai berikut :

Ada hubungan yang positif dan signifikan antara job insecurity dengan intensi turnover. Nilai koefisien pada variabel job insecurity dengan level tidak aman menunjukkan nilai positif (0,647), mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara job insecurity dan intensi turnover. Artinya kenaikan nilai job insecurity akan menaikkan level intensi turnovernya. Semakin tinggi job insecurity, maka akan semakin tinggi intensi untuk keluar dari pekerjaan.

Kesimpulan kedua adalah ada hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi turnover karyawan. Hasil analisis korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki hubungan negatif terhadap variabel intensi turnover. Nilai koefisien komitmen organisasi yang negatif (0,447) mengindikasikan adanya hubungan yang berbanding terbalik antara komitmen organisasi dan intensi turnover. Artinya kenaikan nilai komitmen organisasi akan menaikkan level intensi turnovernya, dari level intensi keluar dari pekerjaan ke level intensi untuk tetap bertahan di organisasi.

Hasil uji t signifikansi menyimpulkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Artinya, hasil penelitian ini dinyatakan dapat digeneralisasi kepada populasi penelitian. Nilai t hitung variabel job insecurity adalah sebesar 8,183 sedangkan

nilai t hitung variabel komitmen organisasi adalah sebesar 4,819, kedua nilai ini lebih besar dibanding dengan nilai t kritis (t hitung) yaitu sebesar 1,986, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara job insecurity dengan intensi turnover dapat diterima, begitu juga dengan hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara komitmen dengan intensi turnover juga diterima berdasarkan parameter uji t. Berdasarkan hasil ini maka jelas, hubungan parsial antara job insecurity dengan intensi turnover terbukti lebih kuat dibandingkan dengan hubungan komitmen organisasi dengan intensi turnover, artinya, pengaruh terbesar seorang karyawan memutuskan untuk berniat keluar lebih banyak dipengaruhi oleh perasaan ketidakamanan atas status dirinya, baru kemudian karena komitmen organisasinya yang rendah.



UNIVERSITY OF BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
POSTGRADUATE PROGRAM
MAGISTER DEGREE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ABSTRACT

AZIZ MUSLIM
2001961087

ANALYSIS RELATION BETWEEN JOB INSECURITY AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH TURNOVER INTENTION
SURVEY IN SALES DIVISION OF PT. SAMSUNG INDONESIA JAKARTA

This Research target is to analyse relation of parsial between job insecurity job of organizational commitment to employees turnover intention of PT. Samsung Indonesia, and also to identify strongest cause in influencing migratory desire (turnover intention) employees in PT. Samsung Indonesia. Population and of sampel of this research is all sales department employees with contract status amounting to 122 people. Sampel determined with technique of stratified proportionate random sampling that is taken sample at random and divided by proportional among employees with status contract I and of II. Technique data collecting of primary use disseminated quetionaire to 93 responder which have been specified as sample. Analysis method use descriptive analysis technique (tabulation analysis traverse and span criterion scale), correlation of Rank Spearman and t Test. Hereinafter, result of analysis concluded as following :

There is relation which are positive and isn't it between job insecurity with turnover intention. Coefficient value at variable of job insecurity with level not peaceful shown positive value (0,647), indication of existence of unidirectional relation between job insecurity and turnover intention. Mean increase of value of job insecurity will boost up the intention turnover level of him. excelsior of Job insecurity, hence excelsior of intention to go out from work.

The second conclusion is there negative relation and isn't it between organizational commitment with employees turnover intention. Result of correlation analysis of Rank Spearman indicate that, this variable have negative relation to dependent variable of turnover intention. Coefficient value is negative (0,447) indication of relation which is inversely proportional between organizational commitment and turnover intention. Mean increase of value of commitment will decrease the intention level, the intention level go out from work to intention level to stand at bay in organization.

Result t test signficance conclude that all hypothesis accepted. Mean, this research result is expressed by generalizing can to research population. Assess t count variable of job insecurity is equal to 8,183 while value of t count variable of

commitment is equal to 4,819, both this value is bigger compared to with value of t critical (t tables) that is equal to 1,986, so that research hypothesis expressing the existence of relation between job insecurity with turnover intention can be accepted, so also with hypothesis expressing the existence of relation between commitment with turnover intention was also accepted pursuant to t tests parameter. Pursuant to this result hence clear, relation of parsial between job insecurity with compared to stronger proven turnover intention than relation of organizational commitment with turnover intention, mean, biggest influence a employees set mind on to intend more exit influenced by feelings of job insecurity of x'self status, new later; then because organizational commitment of low him.



KATA PENGANTAR

Dengan rahmat Tuhan Yang Maha Esa, serta taufik dan hidayah-Nya yang telah memberikan kemampuan dan kekuatan lahir bathin kepada penulis sehingga akhirnya tesis dengan judul “Analisis Hubungan Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Dengan Intensi Turnover Survey Di Divisi Penjualan PT. Samsung Indonesia Jakarta”, ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa rampungnya tesis ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu sepatutnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada masing-masing yang bersangkutan.

Pada kesempatan yang baik ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada :

Bapak Bapak Drs. Logan Siagian, MH, Selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Bapak Dr. Edison Panjaitan sebagai Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sekaligus Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan atas penyelesaian tesis ini. Bapak Drs. Sujiyo Miranto, MPd sebagai Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan saran dan masukan terhadap tesis ini.

Para dosen, staff dan teman-teman seangkatan di Program Pascasarjana Ubhara Jaya, serta berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu-persatu yang telah membantu penulisan tesis ini. Keluarga tercinta yang selalu

memberi dorongan moril dan doa sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Seluruh pimpinan dan karyawan PT. Samsung Indonesia yang telah memberikan kesempatan dan bersedia secara penuh dalam pengisian angket, dan seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Sebagai manusia terbatas saya tidak dapat membalas jasa-jasa semua pihak yang telah mengulurkan tangan untuk membantu dan jalan bersama kami untuk mendukung penyelesaian tesis ini. Kami dalam keyakinan penuh, hanya dapat berdoa semoga Tuhan memberikan yang terbaik pada semua pihak yang telah membantu penulis.

Dalam kesadaran akan keterbatasan ini pula, kami merasa tesis ini belumlah sempurna, karena itu penulis pun terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun. Meskipun demikian kami berharap bahwa tesis ini dapat pula berguna bagi pihak-pihak lain yang memerlukannya.

Jakarta, Agustus 2008

Azis Muslim

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT (in English)	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori	
2.1.1. Teori Intensi <i>Turnover</i>	9
2.1.2. Teori <i>Job Insecurity</i>	20
2.1.3. Teori Komitmen Organisasi	25
2.2..Penelitian Terdahulu	31
2.3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	35
3.2. Populasi dan Sampel	35
3.3. Definisi Operasional	36
3.4. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	38

3.5. Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel	38
3.6. Teknik Pengolahan Data	41
3.7. Teknik Analisis, Desain dan Bagan Pengujian Hipotesis	43

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL PENELITIAN	
4.1.1. Deskripsi Responden	46
4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
4.1.3. Analisis Data	52
4.1.3.1. Analisis Tabulasi Silang	52
4.1.3.2. Analisis Rentang Skala	58
4.1.3.3. Analisis Korelasi Rank Spearman	67
4.2. PEMBAHASAN	71

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	83
5.2. Saran-saran	85

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1. Pembagian Sampel Berdasarkan Masa Kontrak	36
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	39
Tabel 4.1. Hasil Pengujian Validitas Konstruk X1	50
Tabel 4.2. Hasil Pengujian Validitas Kontruk X2	50
Tabel 4.3. Hasil Pengujian Validitas Kontruk Y	51
Tabel 4.4. Uji Reliabilitas Instrumen	52
Tabel 4.5. Tabulasi Silang Intensi Turnover dan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.6. Tabulasi Silang Intensi Turnover dan Usia	53
Tabel 4.7. Tabulasi Silang Intensi Turnover dan Pendidikan	54
Tabel 4.8. Tabulasi Silang Intensi Turnover dan Status Pernikahan	55
Tabel 4.9. Chi-Square Test	55
Tabel 4.10. Rentang Skala <i>Job Insecurity</i>	59
Tabel 4.11. Rentang Skala Komitmen Organisasi	62
Tabel 4.12 Rentang Skala Intensi Turnover	65
Tabel 4.13. Korelasi X1-Y	67
Tabel 4.14. Korelasi X2-Y	69

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1. Theory of Planned Behavior (dari Ajzen, 1991)	10
Gambar 2.2. Model Intensi Turnover	19
Gambar 2.3. Model Job Insecurity	24
Gambar 2.4. Model Komitmen Organisasi	31
Gambar 2.5. Kerangka Pemikiran	33
Gambar 3.1. Diagram Persamaan Struktural antara X1,X2 terhadap Y	45
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Gambar 4.4. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan	48
Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Gambar 4.6 Pengujian Hipotesis Parsial Uji – t	71

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner dan Tabulasi Data
- Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 3. Hasil Analisis Tabulasi Silang
- Lampiran 4. Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman
- Lampiran 5. Tabel Nilai r Product Moment Pearson
- Lampiran 6. Tabel Nilai Chi Kuadrat
- Lampiran 7. Tabel Nilai Rho
- Lampiran 8. Tabel Nilai t

