

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *JOB INSECURITY*
(KETIDAKAMANAN KERJA) TERHADAP INTENSI *TURNOVER*
(BERPINDAH) PADA KARYAWAN PRODUKSI BAGIAN *LADIES*
PT. INDOKORES SAHABAT PURBALINGGA**



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mencapai Derajat Sarjana S-1
Bidang Psikologi

Oleh :

AMNEL INDAH LESTARI

1407010068

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO
2018**

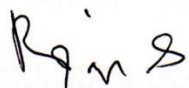
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *JOB INSECURITY*
(KETIDAKAMANAN KERJA) TERHADAP INTENSI *TURNOVER*
(BERPINDAH) PADA KARYAWAN PRODUKSI BAGIAN *LADIES*
PT. INDOKORES SAHABAT PURBALINGGA**

Yang diajukan oleh :

**AMNEL INDAH LESTARI
1407010068**

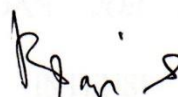
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 8 Juni 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Ketua,



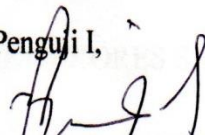
Dyah Astorini Wulandari, S.Psi., M.Si
NIK. 2160185

Sekretaris,



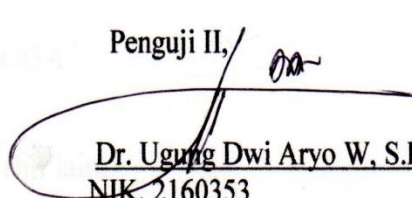
Dyah Astorini Wulandari, S.Psi., M.S
NIK. 2160185

Penguji I,



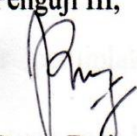
Dr. Nur'aeni, S.Psi., M.Si.
NIK. 2160205

Penguji II,



Dr. Ugung Dwi Aryo W, S.Psi., M.Si.
NIK. 2160353


Penguji III,



Retno Dwiyanti, S.Psi., M.Si
NIK. 2160282



Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Purwokerto


Retno Dwiyanti, S.Psi., M.Si
NIK. 2160282

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amnel Indah Lestari

NIM : 1407010068

Fakultas/ Jurusan : Psikologi/ Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *JOB INSECURITY*
(KETIDAKAMANAN KERJA) TERHADAP INTENSI *TURNOVER*
(BERPINDAH) PADA KARYAWAN PRODUKSI BAGIAN *LADIES*
PT. INDOKORES SAHABAT PURBALINGGA”

Adalah asli, bukan dari menjiplak karya peneliti lain.

Demikian pernyataan ini saya buat, dan apabila dikemudian hari ditemukan ada unsur penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sesuai ketentuan yang berlaku.

Purwokerto, Juni 2018



Menyatakan

Amnel Indah Lestari

NIM. 1407010068

MOTTO

“Kepuasan terletak pada usaha, bukan pada hasil. Berusaha dengan keras adalah kemenangan yang hakiki”

(Mahatma Ghandi)

“Kehidupan yang baik adalah sebuah proses, bukan suatu keadaan yang ada dengan sendirinya. Kehidupan itu sendiri adalah arah, bukan tujuan”

(Carl Rogers)



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja) terhadap Intensi *Turnover* (Berpindah) pada Karyawan Produksi Bagian *Ladies* PT. Indokores Sahabat Purbalingga”. Tidak lupa sholawat serta salam kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jaman jahiliah menuju jaman islamiah sekarang ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi strata satu untuk mencapai gelar sarjana psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Selama penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tak akan berjalan lancar tanpa ridlo Allah SWT dan tentunya penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung serta membimbing penulis. Oleh karena itu dengan tanpa mengurangi rasa hormat dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Retno Dwiyantri, S.Psi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan pembimbing dalam skripsi ini, terimakasih telah membimbing dengan sabar selama menyelesaikan skripsi ini.

2. Dinar Sari Eka Dewi, S.Psi, M.Si, selaku pembimbing akademik, terimakasih telah memberikan masukan dan saran kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
3. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu dan berbagai pengalaman yang tak akan penulis lupakan sehingga penulis menjadi lebih mampu memaknai segala perjuangan di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
4. Seluruh staf administrasi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto atas segala bantuan dan kemudahan dalam segala urusan administrasi.
5. Agus Supriyono, selaku pimpinan PT. Indokores Sahabat Purbalingga dan Budi, selaku HRD PT. Indokores Sahabat Purbalingga yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
6. Husna Kaka Winawan, yang selalu menjadi teman berbagi, memberikan motivasi dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Eraviana Vega Hapsari, Febby Widya Ningsih, Dyan Afifah Ratri dan Dea Asri Oktiarini yang selalu menemani dan memberikan semangat dalam menyelesaikan kuliah ini.
8. Teman-teman seperjuangan psikologi UMP angkatan 2014 yang selalu memberikan keceriaan selama masa kuliah.
9. Sahabatku Annisa Ulfah (Almh), Hemas Ayu, Nurlia Teguh, Rachma Zsafira, Sarifah, Dwi Waluyo, Ibnu Khoenur dan Damar Rivaldi.

Terimakasih selalu memberikan semangat, nasehat serta doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

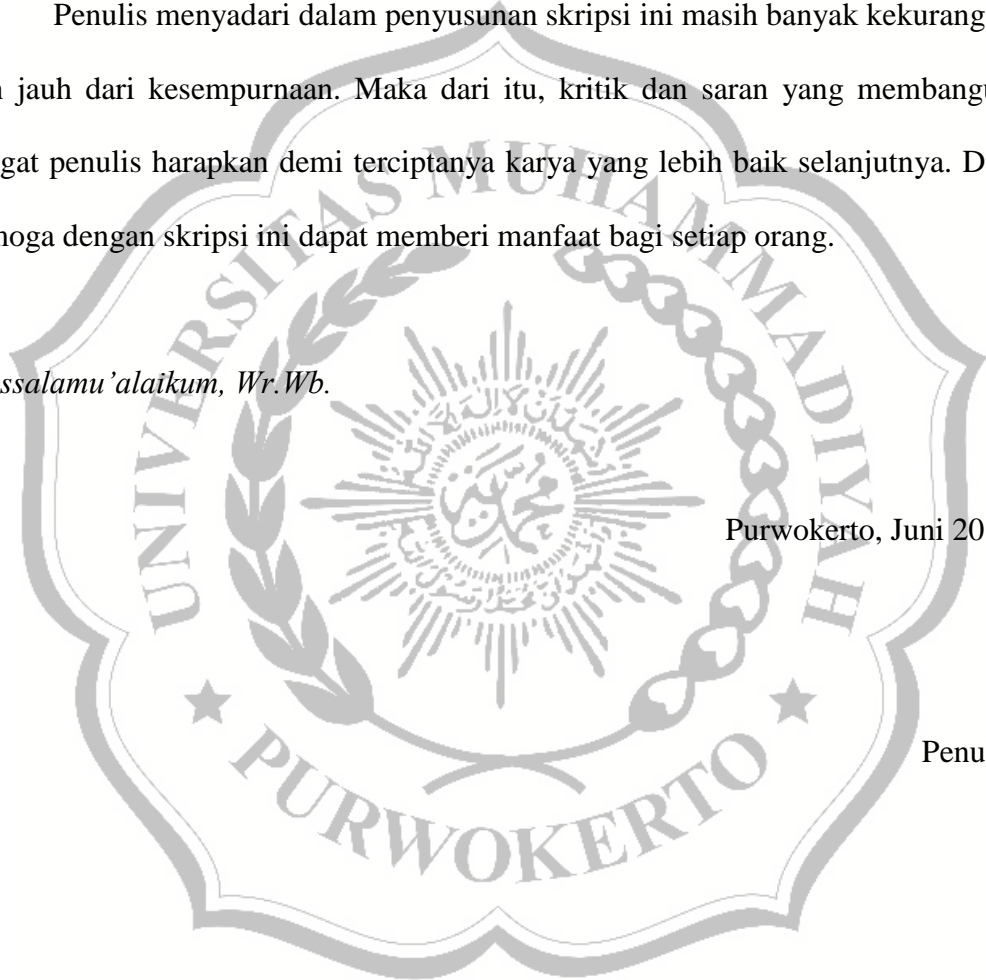
10. Semua pihak yang banyak memberikan pengalaman dan pelajaran berharga yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi terciptanya karya yang lebih baik selanjutnya. Dan semoga dengan skripsi ini dapat memberi manfaat bagi setiap orang.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Purwokerto, Juni 2018

Penulis

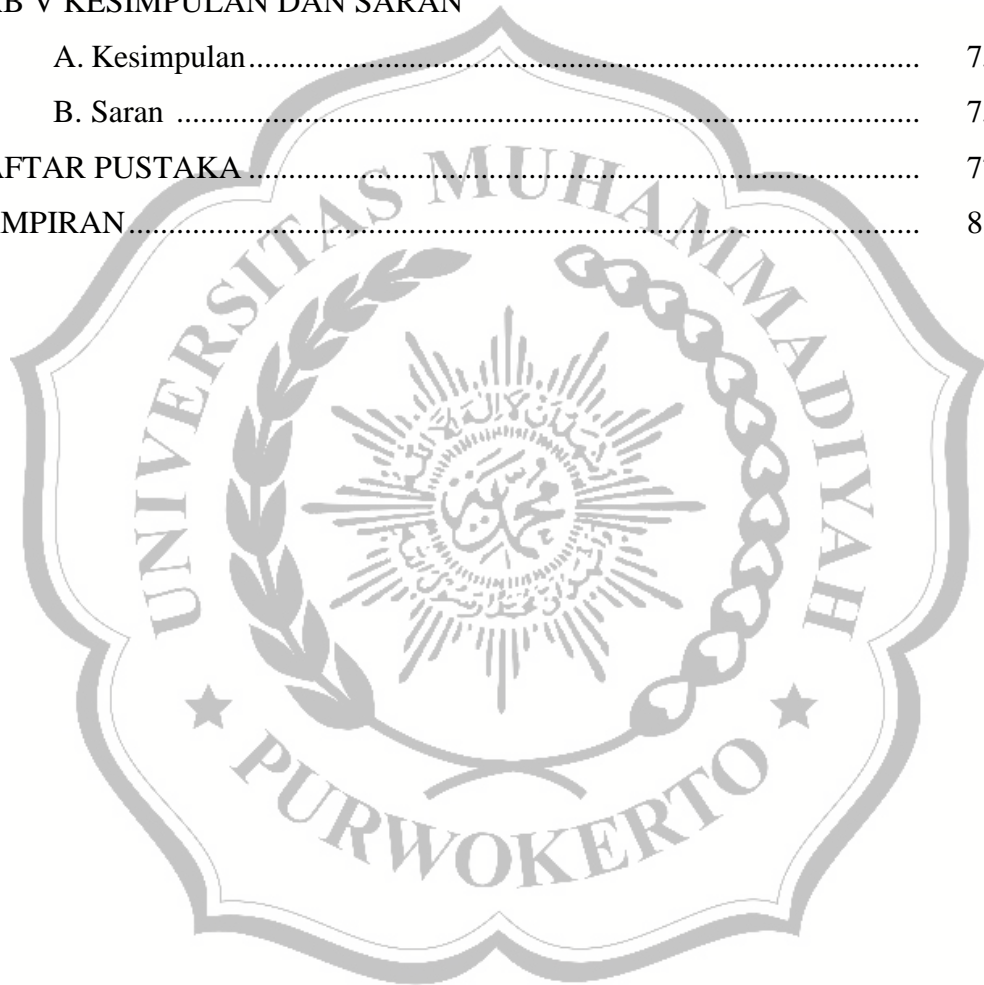


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Intensi <i>Turnover</i>	14
1. Definisi Intensi <i>Turnover</i>	14
2. Faktor yang Mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i>	17
3. Aspek-Aspek Intensi <i>Turnover</i>	21
4. Indikator Intensi <i>Turnover</i>	22
5. Tanda-tanda Intensi <i>Turnover</i>	23
B. Komitmen Organisasi.....	24
1. Definisi Komitmen Organisasi.....	24
2. Tipe Komitmen.....	27
3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi.....	28
4. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	30
C. <i>Job Insecurity</i> (Ketidakamanan Kerja).....	30
1. Definisi <i>Job Insecurity</i> (Ketidakamanan Kerja).....	30

2. Faktor-faktor <i>Job Insecurity</i> (Ketidakamanan Kerja)	32
3. Aspek-aspek <i>Job Insecurity</i> (Ketidakamanan Kerja)	32
4. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (Ketidakamanan Kerja)	33
D. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan	33
E. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (Ketidakamanan Kerja) Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan	34
F. Pengaruh Komitmen Organisasi dan <i>Job Insecurity</i> (Ketidakamanan Kerja) Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan	35
G. Kerangka Berfikir	37
H. Hipotesis	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	42
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel Penelitian	43
D. Metode Pengumpulan Data	45
E. Validitas dan Reliabilitas	48
F. Metode Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Persiapan Penelitian.....	50
1. Orientasi Kancan.....	50
2. Perijinan Penelitian	51
3. <i>Try Out</i> Alat Ukur Penelitian.....	51
4. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas.....	55
B. Pelaksanaan Penelitian	58
1. Subjek Penelitian	58
2. Penyusunan Alat Pengumpulan Data.....	59
C. Deskripsi Data	60
1. Data Demografi.....	60
2. Intensi <i>Turnover</i>	61
3. Komitmen Organisasi	62

4. <i>Job Insecurity</i>	62
D. Analisis Data	63
1. Uji Asumsi	63
2. Uji Hipotesis	65
E. Pembahasan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	81

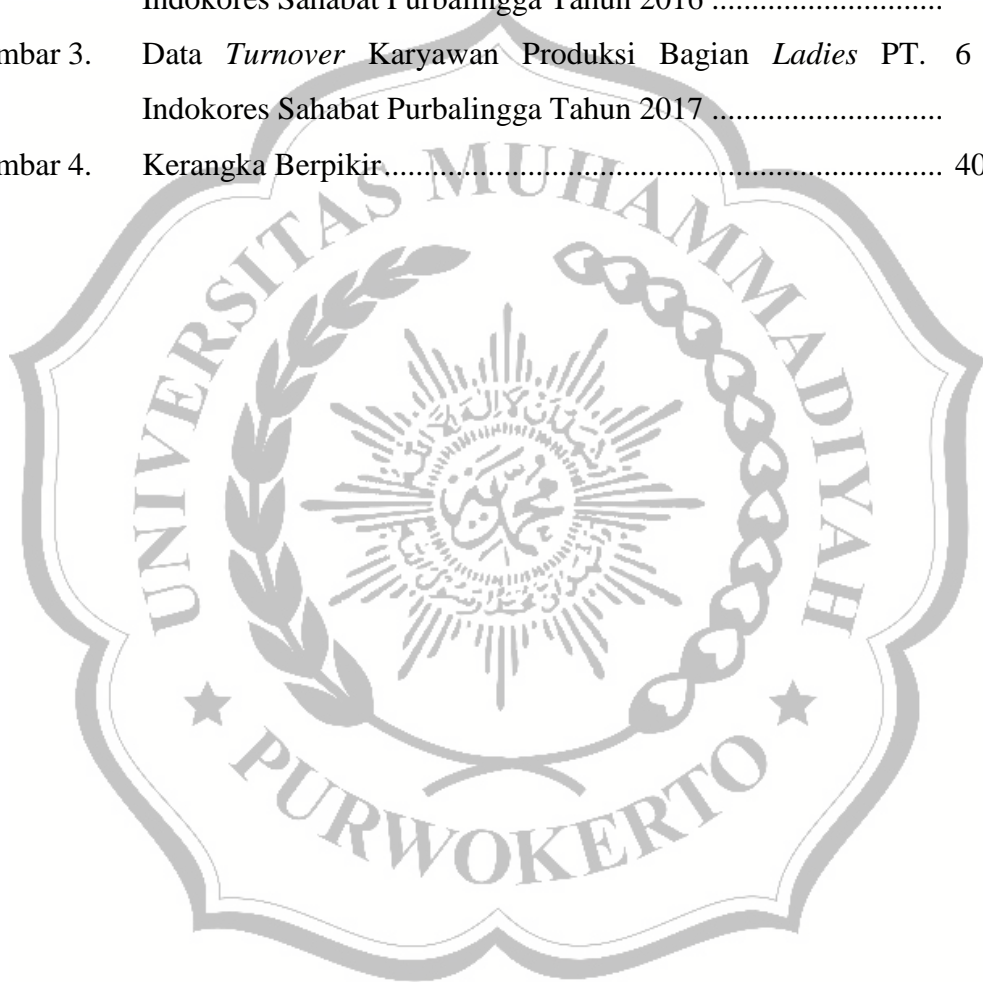


DAFTAR TABEL

Tabel 1.	<i>Blue Print</i> Skala Intensi <i>Turnover</i>	46
Tabel 2.	<i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi	46
Tabel 3.	<i>Blue Print</i> Skala <i>Job Insecurity</i>	47
Tabel 4.	Nilai-Nilai Aitem Favorable.....	48
Tabel 5.	Nilai-Nilai Aitem Unfavorable.....	48
Tabel 6.	<i>Blue Print</i> Skala Intensi <i>Turnover</i>	57
Tabel 7.	<i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi	58
Tabel 8.	<i>Blue Print</i> Skala <i>Job Insecurity</i>	59
Tabel 9.	Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 10.	<i>Blue Print</i> Skala Intensi <i>Turnover</i>	61
Tabel 11.	<i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi	61
Tabel 12.	<i>Blue Print</i> Skala <i>Job Insecurity</i>	61
Tabel 13.	Data Demografi Subjek.....	62
Tabel 14.	Karakteristik Responden Intensi <i>Turnover</i>	62
Tabel 15.	Karakteristik Responden Komitmen Organisasi	63
Tabel 16.	Karakteristik Responden <i>Job Insecurity</i>	63
Tabel 17.	Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 18.	Hasil Uji Linearitas	65
Tabel 19.	Koefisien Determinasi Penelitian.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Data <i>Turnover</i> Karyawan Produksi Bagian <i>Ladies</i> PT. 5 Indokores Sahabat Purbalingga Tahun 2015
Gambar 2.	Data <i>Turnover</i> Karyawan Produksi Bagian <i>Ladies</i> PT. 5 Indokores Sahabat Purbalingga Tahun 2016
Gambar 3.	Data <i>Turnover</i> Karyawan Produksi Bagian <i>Ladies</i> PT. 6 Indokores Sahabat Purbalingga Tahun 2017
Gambar 4.	Kerangka Berpikir..... 40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Skala <i>Tryout</i> Intensi <i>Turnover</i>	82
Lampiran 2.	Skala <i>Tryout</i> Komitmen Organisasi.....	88
Lampiran 3.	Skala <i>Tryout</i> <i>Job Insecurity</i>	92
Lampiran 4.	Data Kasar <i>Tryout</i> Intensi <i>Turnover</i>	96
Lampiran 5.	Data Kasar <i>Tryout</i> Komitmen Organisasi.....	98
Lampiran 6.	Data Kasar <i>Tryout</i> <i>Job Insecurity</i>	100
Lampiran 7.	Hasil Uji Validitas Skala Intensi <i>Turnover</i>	102
Lampiran 8.	Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi	106
Lampiran 9.	Hasil Uji Validitas Skala <i>Job Insecurity</i>	110
Lampiran 10.	Hasil Uji Reliabilitas Skala Intensi <i>Turnover</i>	114
Lampiran 11.	Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi.....	116
Lampiran 12.	Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Job Insecurity</i>	118
Lampiran 13.	Skala Penelitian Intensi <i>Turnover</i>	120
Lampiran 14.	Skala Penelitian Komitmen Organisasi	123
Lampiran 15.	Skala Penelitian <i>Job Insecurity</i>	127
Lampiran 16.	Data Kasar Skala Intensi <i>Turnover</i>	130
Lampiran 17.	Data Kasar Skala Komitmen Organisasi	135
Lampiran 18.	Data Kasar Skala <i>Job Insecurity</i>	140
Lampiran 19.	Analisis Data Penelitian	145
Lampiran 20.	Surat Ijin <i>Tryout</i>	153
Lampiran 21.	Surat Ijin Penelitian.....	155
Lampiran 22.	Surat Ijin Telah Melakukan Penelitian.....	157

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *JOB INSECURITY*
(KETIDAKAMANAN KERJA) TERHADAP INTENSI *TURNOVER*
(BERPINDAH) PADA KARYAWAN PRODUKSI BAGIAN *LADIES*
PT. INDOKORES SAHABAT PURBALINGGA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *job insecurity* (ketidakamanan kerja) terhadap intensi *turnover* pada karyawan produksi bagian *ladies* PT. Indokores sahabat Purbalingga. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Responden adalah karyawan produksi bagian *ladies* PT. Indokores Sahabat Purbalingga yang berjumlah 102 orang. Pengumpulan data yang digunakan dengan cara *tryout* terpakai menggunakan instrumen skala. Taraf signifikansi 1% dengan $r_{tabel} = 0,312$ diperoleh dari hasil penelitian yaitu skala intensi *turnover* dengan jumlah 34 aitem valid dan koefisien validitas bergerak dari 0,354 sampai 0,632, skala komitmen organisasi dengan jumlah 35 aitem valid dan koefisien validitas bergerak dari 0,332 sampai 0,589, skala *job insecurity* dengan jumlah 32 aitem valid dan koefisien validitas bergerak dari 0,324 sampai 0,599.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai F sebesar 67,975 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$) dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,636 > 0,195$) sehingga hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan produksi bagian *ladies*, nilai F sebesar 49,599 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$) dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,576 > 0,195$) maka hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap intensi *turnover* pada karyawan produksi bagian *ladies*, dan $F = 53,653$ dengan nilai $p = 0,000$, karena $p < 0,01$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap intensi *turnover*.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, *Job Insecurity*, Intensi *Turnover*