



**DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI DAN  
KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP INTENSI  
PERPUTARAN KARYAWAN PADA PT. SHARP  
ELECTRONICS INDONESIA CABANG JEMBER**

*THE EFFECT OF ORGANIZATION COMMITMENT AND JOB INSECURITY  
TO LABOUR TURNOVER INTENTIONS IN PT. SHARP ELECTRONICS  
INDONESIA BRANCH JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh  
LINDA IKE SEPTYANINGTYAS  
NIM. 090810201039

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2013**



**DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI DAN  
KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP INTENSI  
PERPUTARAN KARYAWAN PADA PT. SHARP  
ELECTRONICS INDONESIA CABANG JEMBER**

*THE EFFECT OF ORGANIZATION COMMITMENT AND JOB INSECURITY  
TO LABOUR TURNOVER INTENTIONS IN PT. SHARP ELECTRONICS  
INDONESIA BRANCH JEMBER*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh  
LINDA IKE SEPTYANINGTYAS  
NIM. 090810201039

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2013**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Linda Ike Septyaningtyas  
NIM : 090810201039  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul : Dampak Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Perputaran Karyawan Pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan oranglain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata kemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, Juli 2013

Yang Menyatakan,

Linda Ike Septyaningtyas

NIM: 090810201039

## **TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi :Dampak Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Perputaran Karyawan Pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Jember

Nama Mahasiswa :Linda Ike Septyaningtyas

NIM :090810201039

Jurusan :Manajemen

Konsentrasi :Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal :5 Juli 2013

Dosen Pembimbing I

Dosen pembimbing II

Drs. Agus Priyono, MM  
NIP. 19601016 198702 1 001

Dra. Lilik Farida, M.Si  
NIP. 19631128 198902 2 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Handriyono, SE., M.Si  
NIP. 19620802 199002 1 001

## **JUDUL SKRIPSI**

Dampak Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Kerja Karyawan Terhadap  
Intensi Perputaran Karyawan Pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang  
Jember

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Linda Ike Septyaningtyas

NIM : 090810201039

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

10 September 2013

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna  
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

### **SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua** : **Drs. Hadi Wahyono, MM** : ( )  
**NIP. 19 540109 198203 1 003**

**Sekretaris** : **Dr. Lilik Farida, M. Si** : ( )  
**NIP. 19631128 198902 2 001**

**Anggota** : **Drs. Agus Priyono, MM** : ( )  
**NIP. 19601016 198702 1 001**

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

**Dr. M. Fathorrazi, SE, M.Si**  
**NIP. 19630614 199002 1 001**

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini Saya persembahkan untuk:

- Orang tuaku tercinta, Bapak Samsudin dan Ibu Rami Suhartini yang telah memberikan dukungan, do'a dan segala sesuatunya untuk kebahagiaanku.
- Kekasihku tersayang, Okky Setya Indriawan yang telah memmb berikan dukungan, do'a dan selalu setia bersama menjalani suka duka.
- Dan Alamamaterku tercinta, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan kesempatan bagiku untuk memperoleh ilmu dan sejarah baru untuk hidupku.

## **MOTTO**

“Tidak perlu mengeluh akan kehidupan, yakin bahwa Allah SWT selalu bersama dalam setiap usaha dan do’a kita untuk menjadikan kehidupan sesuai dengan harapan kita”.

“Menjadikan celaan/ hinaan orang lain sebagai penyemangat hidup untuk bangkit sehingga kita dapat menjadi lebih baik dan menjadikan suatu pujian dari orang lain sebagai suatu kehati-hatian dalam menjalani kehidupan karena pujian dapat menjadikan kita merasa cepat puas sehingga terlena dengan apa yang telah didapatkan”.

## RINGKASAN

**Dampak Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Perputaran Karyawan Pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Jember;** Linda Ike Septyaningtyas; 2013; 67 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat tiap tahunnya juga senada dengan pertumbuhan usaha di Indonesia baik dari skala mikro, kecil dan menengah hingga skala yang besar. Perkembangan usaha-usaha tersebut tidak terlepas dari manusia sebagai asset yang berharga didalam organisasi/ perusahaan. Dengan adanya hal itu, tidak menutup kemungkinan terjadinya permasalahan-permasalahan sumber daya manusia didalam organisasi/ perusahaan. Permasalahan SDM yang rentan terjadi adalah terjadinya intensi perputaran karyawan. Permasalahan intensi perputaran karyawan dapat menimbulkan pengaruh bagi kegiatan operasional perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh yang dihasilkan dari komitmen organisasi dan ketidakamana kerja terhadap intensi perputaran karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatoris (explanatory research). Responden yang digunakan adalah karyawan sebanyak 42 orang. Penelitian ini menggunakan semua karyawan yang ada sebagai responden penelitian. Oleh karena itu penelittian ini dapat dikatakan sebagai penelitian sensus. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer yang diperoleh pada penelitian ini berupa sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan. Sumber data primer ini diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuisisioner dan wawancara yang dilakukan langsung ditempat penelitian. Skala pengukuran variabel menggunakan skala likert yang terdiri dari lima tingkatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas dan



reliabilitas, pengujian asumsi klasik dengan menggunakan uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, dan pengujian besarnya pengaruh variabel dengan menggunakan analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan uji  $R^2$ , uji t hitung dan uji F.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Jember yang didirikan pada tanggal 19 September 2008. Perusahaan ini bergerak dibidang distributor barang elektronik produk dari Sharp dan *service centre* untuk wilayah Jember dan sekitarnya. Penggolongan responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan umur, pendidikan, jenis kelamin dan masa kerja. Adapun hasil penelitian dengan pengujian regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh dua variabel bebas yang digunakan terhadap intensi perputaran karyawan dengan menghasilkan koefisien konstanta sebesar 3,749 dengan tanda positif, koefisien dari komitmen organisasi sebesar 0,635 dengan tanda negatif dan koefisien dari ketidakamanan kerja sebesar 0,403 dengan tanda positif. Untuk pengujian hipotesis dilakukan tiga macam pengujian. Pengujian determinasi kedua variabel bebas memberikan kontribusi sebesar 52,2%. Pengujian uji F dengan derajat keyakinan sebesar 95% menghasilkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,285 > 3,238$ ) yang artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Untuk uji t dengan tingkat  $\alpha = 5\%$  menyatakan bahwa  $H_0$  pada variabel komitmen organisasi dan ketidakamanan ditolak. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Jember dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi perputaran karyawan dengan koefisien negatif, artinya bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka intensi perputaran karyawan akan semakin rendah. Sedangkan ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi perputaran karyawan dengan koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa, jika karyawan merasa semakin tidak aman maka intensi perputaran karyawan akan semakin tinggi. Komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap perputaran karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi perputaran karyawan baik secara parsial maupun simultan. Adapun saran dari penelitian ini diantaranya bagi pihak manajerial perusahaan yaitu dengan menciptakan komitmen organisasi dan menciptakan kenyamanan bagi karyawan agar dapat mengurangi terjadinya intensi perputaran karyawan. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambah variabel lainnya yang belum digunakan oleh peneliti.

## SUMMARY

**The Effect of Organization Commitment and Job Insecurity to Labour Turnover Intention in PT. Sharp Electronics Indonesia Branch Jember; Linda Ike Septyaningtyas; 2013; 67 pages; Management Major Economic Faculty Jember University**

Population growth which is increasing every year is in line with business growth in Indonesia from micro, small, medium, until big scale. The growth of those businesses does not apart from the human as the valuable asset in an organization or a company. With its presence, it is possible that problems in human resource can happen in the organization or company. The frequently happened problem in human resource is the labour turnover intention. The labour turnover intention problem can raise effect to the company's operational activity. The purpose of this research was to analyze the effect of organization commitment and job insecurity to the labour turnover intention both partially and simultaneously. This research was conducted in the company of PT. Sharp Electronics Indonesia Branch Jember.

This research used explanatory research approach. The respondents used were the labours as many as 42 people. This research used all existing labours as the research respondents. Therefore, this research can be said as census research. The type of data used was primary data. The primary data obtained from this research were the history of the company, vision and mission of the company, organization structure, and job description. The resource of the primary data was obtained by using data gathering techniques of questionnaire and interview which were conducted directly in the research place. The variable measurement scale used likert scale which consisted of five levels. The data analysis methods used in this research included the instrument testing by using validity and reliability tests, classical assumption testing by using multicollinearity and heterogeneity tests, and testing the variable effect by using double linear regression analysis and research hypothesis testing by using  $R^2$  test, T test, and F test.

This research was conducted in PT. Sharp Electronics Indonesia Branch Jember which was established on September 19, 2008. This company acts in distribution of electronic products of Sharp and service centre for Jember area and surrounding. Respondent grouping in this research was based on age, education, sex, and job period. The result of the research by using double linear regression analysis testing was to analyze the effect of two independent variables used on labour turnover intention by producing constant coefficient as many as 3.749 with positive sign, coefficient from organization commitment as many as 0.635 with negative sign, and coefficient from job insecurity as many as 0.403 with positive sign. For the hypothesis testing, conducted three kinds of testing. Determination testing of two independent variables gave contribution as much as 52.2%. The F test testing with sureness degree as much as 95% showed that  $F_{\text{count}} > F_{\text{tabel}}$  ( $21.285 > 3.238$ ) which meant that it rejected  $H_0$  and accepted  $H_a$ . For the T test with the level of  $\alpha = 5\%$  stated that  $H_0$  on the variable of organization commitment and job insecurity was rejected. Based on the result of analysis conducted in PT. Sharp Electronics Indonesia Branch Jember, it was ascertainable that organization commitment affected significantly to the labour turnover intention with negative coefficient, meaning that the better the organization commitment possessed by the labour, the lower the labour turnover intention would be. Meanwhile, job insecurity affected significantly to the labour turnover intention with positive coefficient. It showed that if the labour felt more insecure, the labour turnover intention would get higher. The organization commitment together with job insecurity affected obviously to the labour turnover.

The conclusion of this research was the variables of organization commitment and job insecurity affected significantly to the labour turnover intention both partially and simultaneously. The suggestions of this research were for the side of company managerial to create organization commitment and security for the labours in order to decrease the labour turnover intention. Whereas for the future researchers, it was suggested that they can continue this research by adding another variable which was not used by the researcher yet.

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis penjabat atas kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Dampak Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Perputaran Karyawan pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- a. Bapak Dr. M. Fathorrazi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- b. Bapak Dr. Handriyono, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- c. Bapak Drs. Agus Priyono, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- d. Ibu Dr. Lilik Farida M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- e. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- f. Kedua orang tuaku Bapak Samsudin dan Ibu Rami Suhartini, yang selalu memberikan kasih sayang, dorongan secara materi, do'a dan motivasi selama ini.
- g. Keluarga lainnya yang berperan seperti orang tua bagiku yaitu, Mama Tatik Sumartini, Ibu Windriati dan Bapak Syaiful Hadi serta Ibu Sri Purwantini dan Bapak Waelan yang juga selalu memberikan do'a untuk kesuksesanku.
- h. Kekasihku tercinta Okky Setya Indriawan yang selalu memberikan dorongan semangat, do'a, membantu dalam penyelesaian Skripsiku dan juga setia menanti kelulusanku.
- i. Saudara-saudaraku tersayang yang selalu menguatkan disaat kesulitan ku dalam penyelesaian Skripsi.
- j. Sahabat-sahabatku Berlina, Ayuk, Ulak, Alfi, Tika, Rara dll yang mau peduli dengan keluh kesahku dan seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2009 yang sudah memberikan semangat baik secara langsung maupun tidak langsung.

- k. Seluruh karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Jember sebagai responden penelitian yang telah bersedia menerima dengan baik keberadaan penulis dan bersedia berbagi informasi kepada penulis.
- l. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu per satu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember,      Juli 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL .....   | i       |
| HALAMAN PERNYATAAN .....  | ii      |
| HALAMAN PERSETUJUAN .....   | iii     |
| HALAMAN PENGESAHAN .....  | iv      |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....   | v       |
| MOTTO .....   | vi      |
| RINGKASAN .....   | vii     |
| SUMMARY .....   | x       |
| PRAKATA.....  | xii     |
| DAFTAR ISI.....   | xiv     |
| DAFTAR TABEL.....   | xvii    |
| DAFTAR GAMBAR .....   | xviii   |
| DAFTAR LAMPIRAN.....  | xix     |
| BAB 1 PENDAHULUAN .....   | 1       |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1       |
| 1.2 Perumusan Masalah .....   | 4       |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....   | 5       |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....  | 5       |
| BAB 2 TINJUAN TEORI.....  | 6       |
| 2.1 Kajian Teoritis .....   | 6       |
| 2.1.1 Komitmen Organisasi ( <i>Organization Commitment</i> ).....   | 6       |
| 2.1.2 Ketidakamanan Kerja ( <i>Job Insecurity</i> ) .....   | 9       |
| 2.1.3 Intensi Perputaran Karyawan ( <i>Turnover Intention</i> ).....  | 13      |
| 2.1.4 Hubungan Komitmen Organisasi ( <i>Organization Commitment</i> ) dan<br>Intensi Perputaran Karyawan ( <i>Turnover Intention</i> )..... | 15      |
| 2.1.5 Hubungan Ketidakamanan Kerja ( <i>Job Insecurity</i> ) dan Intensi<br>Perputaran Karyawan ( <i>Turnover Intention</i> ).....          | 16      |
| 2.2 Kajian Empiris .....  | 18      |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian .....  | 20        |
| 2.4 Hipotesis Penelitian .....  | 22        |
| <b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>  | <b>23</b> |
| 3.1 Rancangan Penelitian .....  | 23        |
| 3.2 Populasi Penelitian .....   | 23        |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data .....   | 23        |
| 3.4 Identifikasi Variabel Penelitian .....                                      | 24        |
| 3.5 Definisi Operasional Variabel .....   | 24        |
| 3.5.1 Variabel Komitmen Organisasi ( <i>Organization Commitment</i> ) .....     | 24        |
| 3.5.2 Variabel Ketidakamanan Kerja ( <i>Job Insecurity</i> ) .....              | 25        |
| 3.5.3 Variabel Intensi Perputaran Karyawan ( <i>Turnover Intentions</i> ) ..... | 25        |
| 3.6 Skala Pengukuran Data .....   | 25        |
| 3.7 Metode Analisis Data .....  | 26        |
| 3.7.1 Uji Instrument .....  | 26        |
| 3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....   | 29        |
| 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....                                    | 30        |
| 3.7.4 Uji Hipotesis .....   | 31        |
| 3.7.5 Kerangka Pemecahan Masalah .....  | 34        |
| <b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                              | <b>37</b> |
| 4.1 Gambaran Umum PT. Sharp Electronics Indonesia .....                         | 37        |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....  | 37        |
| 4.1.2 Filosofi Perusahaan .....   | 38        |
| 4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan .....  | 39        |
| 4.1.4 Stuktur Organisasi .....  | 41        |
| 4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian .....                | 44        |
| 4.2.1 Deskriptif Umur Responden .....   | 44        |
| 4.2.2 Deskriptif Jenis Kelamin Responden .....                                  | 45        |
| 4.2.3 Deskriptif Pendidikan Responden .....                                     | 45        |
| 4.2.4 Deskriptif Masa Kerja Responden .....                                     | 46        |
| 4.3 Hasil Analisis Data .....   | 47        |
| 4.3.1 Uji Instrumen Penelitian .....  | 47        |



|  |           |
|--|-----------|
| 4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....   | 50        |
| 4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....   | 51        |
| 4.3.4 Uji Hipotesis .....  | 53        |
| 4.4 Pembahasan.....  | 54        |
| 4.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Perputaran<br>Karyawan .....   | 54        |
| 4.4.2 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Perputaran<br>Karyawan .....   | 57        |
| 4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Kerja Secara<br>Simultan Terhadap Intensi Perputaran Karyawan ..... | 58        |
| 4.4.3 Pengaruh Variabel yang Dominan Terhadap Intensi Perputaran<br>Karyawan .....                                       | 59        |
| <b>BAB 5 PENUTUP .....</b>   | <b>61</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....   | 61        |
| 5.2 Saran .....  | 61        |
| 5.3 Bagi Pihak Manajerial.....   | 61        |
| 5.4 Bagi Peneliti Selanjutnya .....  | 62        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>  | <b>63</b> |

## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| 2.1 Rangkuman Penelitian Sebelumnya.....                           | 18      |
| 3.1 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....                  | 28      |
| 4.1 Deskripsi Umur Responden .....                                 | 44      |
| 4.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....                         | 45      |
| 4.3 Deskripsi Pendidikan Responden.....                            | 46      |
| 4.4 Deskripsi Masa Kerja Responden .....                           | 47      |
| 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....          | 48      |
| 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Ketidakamanan Kerja.....          | 48      |
| 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Intensi Perputaran Karyawan ..... | 49      |
| 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....                          | 49      |
| 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas .....                              | 50      |
| 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....                   | 51      |
| 4.11 Hasil Uji F.....  | 53      |
| 4.12 Hasil Uji t.....  | 53      |
| 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial .....                 | 60      |

## DAFTAR GAMBAR

|  | Halaman |
|--|---------|
| 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....                            | 22      |
| 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....                               | 34      |
| 4.1 Struktur Organisasi .....                                      | 41      |
| 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                            | 51      |
| 4.3 Hasil Analisis Regresi Berganda pada Kerangka Konseptual ..... | 52      |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                       | Halaman |
|---------------------------------------|---------|
| 1. Kuisisioner.....                   | xx      |
| 2. Tabulasi Kuisisioner .....         | xxv     |
| 3. Hasil Uji Validitas.....           | xxviii  |
| 4. Hasil Uji Reliabilitas.....        | xxxi    |
| 5. Uji Asumsi Klasik.....             | xxiii   |
| 6. Hasil Regresi Linier Berganda..... | xxiv    |