



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* KARYAWAN DI BINTANG
MULIA HOTEL JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

Choiril Nur Aswad

NIM 070810201237

**PROGRAM STUDI SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2011



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* KARYAWAN DI BINTANG
MULIA HOTEL JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Choiril Nur Aswad

NIM 070810201237

**PROGRAM STUDI SARJANA I EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2011

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Choiril Nur Aswad

NIM : 070810201237

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul: “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan di Bintang Mulia Hotel Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 27 Oktober 2011

Yang menyatakan,



Choiril Nur Aswad

NIM 070810201237

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh komitmen organisasi dan *job insecurity*
terhadap *turnover intentions* karyawan di Bintang
MuliaHotelJember

Nama Mahasiswa : Choiril Nur Aswad

NIM : 070810201237

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pembimbing I

Pembimbing II

Dewi Prihatini, SE., MM., Ph.D
NIP. 19690329 199303 2 001

Wiji Utami, S.E., M.Si.
NIP. 19740120 200012 2 001

Mengetahui,
Jurusan/Program Studi Manajemen
Ketua

Dr. Hj. Isti Fadah, M.Si.
19661020 1990002 2 001

JUDUL SKRIPSI
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* KARYAWAN DI BINTANG
MULIA HOTEL JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Choiril Nur Aswad
NIM : 070810201237
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal :

13 Oktober 2011

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Susunan Tim Penguji

Ketua : Dr. Diana Sulianti T., SE, M.Si :
NIP. 19741212 200012 2 001
Sekretaris : Dewi Prihatini., SE, MM, Ph.D :
NIP. 19690329 199303 2 001
Anggota : Wiji Utami, SE, M.Si :
NIP. 19740120 200012 2 001



Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M.Sc
NIP. 19560831 198403 1 002

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda Ina Handayani yang tercinta beserta keluarga;
2. Istri saya Citra Dewi Anggraini yang tercinta beserta keluarga;
3. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi;
4. Teman-temanku sejak aku lahir hingga sekarang;
5. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

MOTTO

“... ALLAH tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupan*”

(QS. Al Baqarah : 286)

“Bagian terbaik dari hidup seseorang adalah perbuatan-perbuatan baiknya dan kasihnya yang tidak diketahui orang lain**”

(William Wordsworth)

“Agar sukses, kita harus terlebih dahulu percaya bahwa kita bisa sukses***”

(Michael Korda)

*) Departemen Agama Republik Indonesia. 1998. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang: PT Kumudasmoro Grafindo

**) Asep Sabar. 2005. *Fadel Muhammad, sang entrepreneur*. Universitas Michigan: Public Opinion Institute

***) Imelda Saputra. 2010. *Be a winner like Me*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

RINGKASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Di Bintang Mulia Hotel Jember; Choiril Nur Aswad, 070810201237; 2007: 51 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Turnover Intentions adalah keinginan berpindah karyawan dari suatu perusahaan menuju perusahaan lainnya. *Turnover intentions* adalah perasaan yang timbul dari diri seorang karyawan karena kondisi yang saling bertentangan dengan keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan tempat ia bekerja. Dalam kondisi yang serba global seperti saat ini, *turnover intentions* harus bisa dihindari oleh oleh karyawan maupun perusahaan untuk menjaga harmonisasi hubungan antara keduanya. Oleh karena itu, diperlukan berbagai cara untuk menghindari hal tersebut. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan karyawan terdorong untuk melakukan niat berpindah ke perusahaan lainnya, yaitu dengan cara menelaah lebih jauh tentang akibat dari variabel komitmen organisasi dan *job insecurity* untuk mempengaruhi keinginan berpindah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai suatu bentuk pengolahan dan mengendalikan tingkat *turnover* dan *turnover intentions* yang tepat agar kondisi di dalam perusahaan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Penelitian ini dilaksanakan di Bintang Mulia Hotel dengan menyebarkan kuisisioner pada 60 orang responden dengan pertanyaan yang diajukan terkait dengan variabel komitmen organisasi dan *job insecurity* yang diduga akan mempengaruhi *turnover intentions* karyawan di Bintang Mulia Hotel Jember. Variabel Komitmen organisasi terbagi menjadi tiga indikator, yakni: 1) *a sense of belonging to the organization* (Rasa ikut memiliki terhadap organisasi); 2) *a sense of excitement in the job* (Perasaan bergairah / gembira terhadap pekerjaan) dan 3) keyakinan Terhadap Manajemen. Sedangkan variabel *job insecurity* dibagi menjadi dua indikator, yakni: 1) *the threat of job loss itself* (ancaman akan

kehilangan pekerjaan itu sendiri) dan 2) *the threat of losing certain dimensions of the job* (ancaman akan hilangnya dimensi dari pekerjaan itu). Dari kedua variabel dan beberapa indikatornya tersebut diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat untuk meneliti seberapa jauh *turnover intentions* yang ada pada perusahaan jasa hotel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions* begitu juga dengan *job insecurity* yang secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions*. Kemudian dengan diuji secara simultan menghasilkan bahwa kedua variabel yakni komitmen organisasi dan *job insecurity* terbukti bahwa keduanya tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions*. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa ada beberapa variabel lain seperti indikator dari kepuasan, jenjang karir, kenaikan gaji dan lain sebagainya yang membuat variabel komitmen organisasi dan *job insecurity* tidak dapat mempengaruhi *turnover intentions* yang ada pada karyawan di Bintang Mulia Hotel Jember.

SUMMARY

Effect of Organizational Commitment and Turnover Intentions Job insecurity Against Employees In Bintang Mulia Hotel Jember; Choiril Nur Aswad, 070810201237; 2007: 51 pages; Department of Management Faculty of Economics, University of Jember.

Turnover Intentions is the desire to move employees from one company to another company. Turnover intentions are feeling arising from an employee because the conditions themselves conflicting with the desire of employees to remain at the company where he worked. In conditions such as the current global round, turnover intentions should be avoided by the employee and the company to maintain the harmonization of relations between the two. Therefore, the required number of ways to avoid it. The purpose of this study to determine the factors that may cause any employees are encouraged to make the intention to move to other companies, in particular by further examining the consequences of variable organizational commitment and job insecurity affect the desire to move. The results of this study is expected to be utilized as a form of processing and controlling the level of turnover and turnover intentions appropriate to conditions in the company can be utilized to increase productivity in the work.

The research was conducted at Hotel Mulia Bintang by distributing questionnaires to 60 respondents to the question related to the variable organizational commitment and job insecurity are expected to affect the turnover intentions of employees at Bintang Mulia Hotel Jember. Organizational commitment variable is divided into three indicators, namely: 1) a sense of belonging to the organization; 2) a sense of excitement in the job and 3) Management Against beliefs. While job insecurity variable was divided into two indicators, namely: 1) the threat of job loss Itself and 2) the threat of losing Certain dimensions of the job. Of the two variables and some indicators are expected to contribute useful ideas to examine how far turnover intentions that exist in hotel services company.

Results showed that organizational commitment is partially variable has no effect on turnover intentions as well as job insecurity which is partially not have any effect on turnover intentions. Then the tested simultaneously generate the two variables namely organizational commitment and job insecurity proved that they do not have any effect on turnover intentions. These results can be concluded that there are some other variables as indicators of satisfaction, career paths, salary increases and other things that make the variable organizational commitment and job insecurity can not affect the turnover intentions of employees that existed at the Bintang Mulia Hotel Jember.

PRAKATA

Segala puji hanya kepada Allah SWT yang telah menuntun peneliti, mengarahkan, membimbing dan membantu untuk merampungkan susunan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan di Bintang Mulia Hotel Jember**”.

Skripsi ini diajukan untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Peneliti selalu berfikir dan menyadari akan kekurangan yang ada bahwa di dunia ini sebenarnya tidak ada yang sempurna kecuali adalah Tuhan. Oleh karena itu peneliti tak lupa untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Yth:

1. Prof. Dr. Mohammad Saleh, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
2. Dr. Hj. Isti Fadah, M.S, Ketua Jurusan Manajemen
3. Dr. Mohamad Dimiyati, SE., M.Si, Sekretaris Jurusan
4. Dewi Prihatini, SE., MM., Ph.D dan Wiji Utami, SE., M.Si, dosen pembimbing skripsi.
5. Dr. Diana Sulianti T., SE, M.Si, dosen penguji Skripsi.
6. Para dosen dan seluruh staf administrasi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu dan kemudahan dalam proses belajar mengajar.
7. Sugeng Purnomo, Manajer Bintang Mulia Hotel dan seluruh karyawan yang telah memberikan data-data dan kesempatan untuk bekerja sama dalam melakukan penelitian.
8. Ibunda, ayahanda dan istri tercinta serta seluruh anggota keluarga besar yang telah memberikan semangat tanpa ada pamrih yang dibebankan sehingga semangatku menjadi bergairah dan tanpa henti.

9. Segenap keluarga dari teman-teman saya yang selalu membantu dalam kuliah saya yakni Bapak dan Ibu dari Gatya, Bapak dan Ibu Dr.Nanang sekeluarga serta semua pihak yang ikut membantu saya ketika masuk kuliah.
10. Rifky, Sendy, Ujun dan Lucky yang selalu menemaniku dalam duka dan kebanyakan sukanya.
11. Teman-teman Manajemen 2007 dan semua teman dari TK, SD, SMP serta SMA yang memberikan semangat dan perjuangan hidup yang lebih indah dan selalu indah.
12. Semua pihak yang terlupa dan mungkin tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas doa, perjuangan, semangat dan bantuannya dalam hal apapun sehingga membantu saya meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Jember.

Dan kesempurnaan skripsi ini tidak akan ada jika bukan karena kritik dan saran yang selalu membangun setiap waktunya seperti yang penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi sumbangan fikiran dan moral bagi siapapun yang membacanya.

Jember, 27 Oktober 2011

Peneliti,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Manfaat	3
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi	5
2.1.2 Pengertian <i>Job Insecurity</i>	11
2.1.3 Pengertian <i>Turnover Intentions</i>	16
2.1.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Karyawan</i>	19

2.1.5 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover</i> Karyawan	20
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	25
2.4 Hipotesis Penelitian	26

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian	27
3.2 Jenis-Jenis Sumber Data	27
3.3 Prosedur Pengumpulan Data	28
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.5 Identifikasi Variabel	29
3.6 Definisi Operasional Variabel	29
3.7 Teknik Pengukuran	30
3.8 Metode Analisis	30
3.9 Metode Analisis Data	33
3.10 Uji Asumsi Klasik	35
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah	37

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bintang Mulia Hotel	
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	39
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	40
4.1.3 Fasilitas Perusahaan	40
4.1.4 Struktur Organisasi	41
4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian	
4.2.1 Deskripsi Umur Responden	44
4.2.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden	44

4.2.3 Deskripsi Pendidikan Responden	45
4.2.4 Deskripsi Masa Kerja Responden	46
4.3 Hasil Analisis Data	
a. Uji Normalitas	47
b. Uji Validitas	47
c. Uji Reliabilitas	48
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	49
4.5 Hasil Uji Hipotesis	
a. Uji Hipotesis Parsial	50
b. Uji Hipotesis Simultan	51
4.6 Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinieritas	52
b. Uji Heterokedastisitas	52
c. Uji Autokorelasi	53
4.7 Pembahasan	
a. Pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>turnover intentions</i>	53
b. Pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intentions</i>	55
c. Pengaruh komitmen organisasi dan <i>job insecurity</i> secara simultan terhadap <i>turnover intentions</i>	57

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	
tentang <i>Turnover Intentions</i>	23
Tabel 4.1 Deskripsi Umur Responden	44
Tabel 4.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 4.3 Deskripsi Pendidikan Responden	45
Tabel 4.4 Deskripsi Masa Kerja Responden	46
Tabel 4.5 Rekapitulasi Perhitungan Normalitas	47
Tabel 4.6 Rekapitulasi Perhitungan Validitas	48
Tabel 4.7 Rekapitulasi Perhitungan Reliabilitas	49
Tabel 4.8 Rekapitulasi Perhitungan Regresi Linier Berganda	49
Tabel 4.9 Uji Hipotesis Parsial	50
Tabel 4.10 Uji Hipotesis Simultan	51
Tabel 4.11 Rekapitulasi Perhitungan Multikolinieritas	52
Tabel 4.12 Rekapitulasi Perhitungan Autokorelasi	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	25
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	41
Gambar 4.2 Gambar Grafik Uji Heterokedastisitas	52