



Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Job Insecurity*
Terhadap Intensi *Turnover*
(Studi Pada Rumah Sakit Yos Sudarso Padang)

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Pendidikan Strata Satu (S1) Pada Jurusan Manajemen*

EMILIA IKA YOVITA
BP : 03152091

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2008

	No Alumni Universitas	EMILIA IKA YOVITA	No. Alumni Fakultas
	a). Tempat/Tanggal Lahir : Sioban / 15 Januari 1985 b). Nama Orang Tua : Vincentius Samalinggai dan Serlinar Anastasia c). Fakultas : Ekonomi d). Jurusan : Manajemen e). NoBP : 03 152 091 f). Tgl Lulus : 28 November 2008 g). Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h). IPK : 2,89 i). Lama Studi : 5 tahun 2 bulan j). Alamat : Jln. Bandar Purus no. 51A Padang		

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP INTENSI *TURNOVER* (STUDI PADA RUMAH SAKIT YOS SUDARSO PADANG)

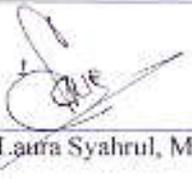
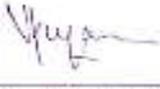
Skripsi SI Oleh Emilia Ika Yovita. Pembimbing DR. Harif Amali Rivai, SE, Msi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel yang mempengaruhi intensi *turnover* karyawan. Penelitian ini melihat pengaruh variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Rumah Sakit Yos Sudarso Padang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari kuesioner yang disebarikan pada perawat Rumah Sakit Yos Sudarso Padang dan data sekunder yang didapat dari buku teks, internet, jurnal dan skripsi terdahulu. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Yos Sudarso Padang yang berjumlah 70 orang. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah intensi *turnover*, sedangkan variabel independen adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 12.0. Secara spesifik, penelitian ini menghasilkan 3 penemuan yang mendukung hipotesis yang diajukan. Pertama, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan Rumah Sakit Yos Sudarso Padang. Kedua, komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan Rumah Sakit Yos Sudarso Padang. Ketiga *job insecurity* terbukti berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan Rumah Sakit Yos Sudarso Padang.

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 28 November 2008

Abstrak telah disetujui oleh penguji :

Tanda Tangan			
Nama Terang	DR. Harif Amali Rivai, SE, Msi	Dra. Laura Syahrul, MBA	DR. Vera Pujani

Mengetahui
An Ketua Jurusan
Sekretaris Jurusan Manajemen

DR. Harif Amali Rivai, SE, Msi
NIP. 132 164 008


Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapat Nomor Alumnus :

Petugas Fakultas/Universitas		
Nomor Alumni Fakultas	Nama :	Tanda Tangan
Nomor Alumni Universitas	Nama	Tanda Tangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi harus diantisipasi perusahaan dengan melakukan adaptasi. Adaptasi ini dilakukan agar perusahaan tetap survive dan tumbuh. Perusahaan perlu memperhatikan asset utamanya yaitu sumber daya manusia yang juga tidak terlepas dari perubahan. Dalam mencapai tujuan organisasi maka akan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Agar dapat beradaptasi, sumber daya manusia harus memiliki kekuatan untuk menghadapi perubahan tersebut.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang maupun jasa. Cascio (1987) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjanya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap kerja pekerjanya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki sikap kerja positif akan

menampilkan produktivitas yang lebih tinggi daripada yang sikap kerjanya negatif. Pekerja yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan rendah tingkat absensi dan pengunduran dirinya (Gilmer, 1966).

Bagi perusahaan, karyawan merupakan sumber daya penting. Oleh karena itu, suatu keharusan bagi perusahaan untuk memelihara sumber daya tersebut dengan baik sehingga dapat mempertahankan karyawan supaya tidak pindah kerja. Karyawan akan pindah kerja karena adanya hal-hal tertentu yang menimbulkan keinginan yang kuat untuk pindah kerja, misalnya, usia, lama kerja, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, *job insecurity*, dan gaji.

Keinginan pindah kerja biasanya disebut intensi *turnover*. Zeffane (1994) mendefinisikan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Disamping itu, Mobley (1986) menyatakan bahwa secara umum karyawan yang merasa tidak puas dan memiliki intensi *turnover* akan meninggalkan pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan berkeinginan untuk berhenti kerja di suatu perusahaan dan berpindah ke perusahaan lain sesuai dengan keyakinan-keyakinan pribadi.

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan beberapa penyebab timbulnya *turnover*. Dewasa ini masalah *turnover* sangat diperhatikan oleh para ekonomi dan sosial, karena ditinjau dari berbagai sisi perusahaan akan mengalami kerugian. Terlebih jika

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan job insecurity terhadap intensi turnover karyawan pada Rumah Sakit Yos Sudarso Padang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis linear berganda dengan bantuan program SPSS. Pengujian hipotesis 1, 2 dan 3 yang diajukan, semuanya mendukung hipotesis dari penelitian sebelumnya. Hasil pengujian ketiga hipotesis tersebut, disajikan dalam tabel 10.

Model analisis yang ditawarkan peneliti memenuhi semua kriteria yang disyaratkan. Hal ini mengindikasikan bahwa model ini sudah sesuai data, sehingga model ini dapat diterima sebagai model penelitian. Penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Instrumen pengukuran yang digunakan meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, *job insecurity* dan intensi *turnover*, demikian juga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat.

Secara spesifik, penelitian ini menyimpulkan hasil yang mendukung hipotesis yang diajukan, Pertama, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover karyawan Rumah Sakit Yos Sudarso Padang. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah keinginan untuk berpindah kerja. Kedua, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover karyawan Rumah Sakit Yos Sudarso. Artinya semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka kecil kemungkinan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Ketiga, job insecurity

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 1999. *The Art of HRD: Human Resource Management* London : Crest Publishing House.
- Arnold, H. J. and Fieldman, D. C. 1982. *A multivariate Analysis of Determinan of Job Turnover*. *Journal of Aplied Psychology*, Vol.67, Hal. 350-360.
- Beach, D. S. 1980. *Personnel The management of People At Work*. New York: McMilan Publishing Company.
- Cascio, W. F. 1987. *Applied Psychology in Personnel Management*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Cherrington, D. J. 1994. *Organizational Behaviour The Management of Individu and Organizational Perfomance*. New Jersey: Mc Graw Hill.
- Gibson, et. al 1991. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: BPFE.
- Gilmer, V. D. 1966. *Industrial Psychology*. USA: McGraw Hill Book Company Inc.
- Ghojali, I. 2005. *Dasar- Dasar SPSS dan Aplikasi Statistik*. Yogyakarta: BPFE
- Greenhalgh, L., dan Z. Rosenblatt, 1989. *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity* *Academy of Management Review*, 9 (3), halaman 438-448.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behaviour*. Sevent Edition. New York: McGraw Hill International Edition Singapore.
- Maier, N.R.F. 1971. *Psychology in Industry*. Cambridge: The Riverside Press.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, akibat dan Penendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., and Steers, R.M. 1982. *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absentism, and Turnover*. London Academic Press.
- Panggabean, M. S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Panggabean, M.S. 2004. *Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.6, No,1, April, 90-114.