

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KONFLIK PERAN DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN PT. HAYATI PRATAMA MANDIRI**

PADANG

SKRIPSI



Oleh:

ANDIKA ABDIPAMA

1810011211032

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana manajemen

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN

BISNIS UNIVERSITAS

BUNGHATTA

2022

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta menyatakan :

Nama : Andikan Abdi Pama
Npm : 1810011211032
Program Studi : Strata Satu (S1)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengaruh *Job Insecurity*, Konflik Peran
Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

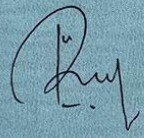
Telah disetujui Skripsinya sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku yang telah diuji dan dinyatakan **LULUS** dalam ujian komprehensif pada hari **Jum'at, 22 Juli 2022**.

Disetujui oleh,

Pembimbing

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta



Purbo Jadmiko SE.,M. Sc



Dr. Erni Febrina Harahap, SE.,M.Si

PENGARUH *JOB INSECURITY*, KONFLIK PERAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. HAYATI PRATAMA MANDIRI PADANG

Andika Abdi Pama¹, Purbo Jadmiko²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail: andikaabdipama@gmail.com , purbojadmiko@bunghatta.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengaruh Job Insecurity, Konflik Peran Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Hayati Pratama Mandiri Padang. Hasil penelitian ini bagi Pt. Hayati Pratama Mandiri Padang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat menekan tingginya angka turnover pada karyawan. Jumlah sampel yang diambil pada karyawan Pt. Hayati Pratama Mandiri sebanyak 112 orang, pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan program STATA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job insecurity tidak berpengaruh positif terhadap turnover intention, konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dan komitmen organisasional ditolak karena tidak berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Konflik Peran, Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the Influence of Job Insecurity, Role Conflict and Organizational Commitment on the Turnover Intention of Employees at Pt. Hayati Pratama Mandiri Padang. The results of this study for Pt. Hayati Pratama Mandiri Padang can be used as evaluation material in managing human resources in order to reduce the high turnover rate for employees. The number of samples taken at the employees of Pt. Hayati Pratama Mandiri as many as 112 people, data collection used by using a questionnaire that was processed using the STATA program. The results showed that job insecurity did not have a positive effect on turnover intention, role conflict had a positive and significant effect on turnover intention and organizational commitment was rejected because it had no negative effect on employee turnover intention of PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.

Keywords: *Job Insecurity, Role Conflict, Organizational Commitment and Turnover Intention.*

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	XI
DAFTAR GRAFIK	XII
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN.....	1
1.2 PERUMUSAN MASALAH.....	7
1.3 TUJUAN PENELITIAN	7
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS . 9	
2.1. LANDASAN TEORI.....	9
2.1.1 Teori Keadilan	9
2.1.2 <i>Turnover Intention</i>	10
2.1.3 <i>Job insecurity</i>	14
2.1.4 Konflik Peran	16
2.1.5 Komitmen Organisasional.....	18
2.2. PENGEMBANGAN HIPOTESIS	20
2.2.1 Pengaruh <i>Job insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	20
2.2.2 Pengaruh Konflik Peran terhadap <i>Turnover Intention</i>	21
2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i>	22
2.3 KERANGKA KONSEPTUAL.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24

3.1 OBJEK PENELITIAN	24
3.2 POPULASI DAN SAMPEL	24
3.3 JENIS DAN SUMBER DATA.....	25
3.4 VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL	25
3.4.1 Variabel Dependen	25
3.4.2 Variabel Independen.....	26
3.5 SKALA PENGUKURAN.....	29
3.6 UJI INSTRUMENT PENELITIAN.....	29
3.6.1 Uji Validitas	30
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	30
3.7 METODE ANALISIS DATA.....	31
3.7.1 Analisis Regresi Berganda	31
3.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	32
3.7.3. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)	32
3.8 UJI STATISTIK DESKRIPTIF	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 DESKRIPSI RESPONDEN.....	34
4.2 KARAKTERISTIK RESPONDEN	34

4.3 HASIL PEMERIKSAAN ASUMSI / POST ESTIMATION (KECUKUPAN SAMPEL)	36
4.4 HASIL PENGUJIAN INSTRUMENT PENELITIAN.....	37
4.4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	37
4.5 HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS	39
4.6 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN	39
4.7 HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS	41
4.8 PEMBAHASAN.....	43
4.8.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	43
4.8.2 Pengaruh Konflik Peran Terhadap <i>Turnover Intention</i>	44
4.8.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i>	46
BAB V PENUTUP	47
5.1 KESIMPULAN	47
5.2 KETERBATASAN DAN SARAN.....	47
5.3 IMPLIKASI	48
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN 1	57
LAMPIRAN 2	58
LAMPIRAN 3	78
LAMPIRAN 4	79
LAMPIRAN 5	81

LAMPIRAN 6	82
LAMPIRAN 7	83
LAMPIRAN 8	84
LAMPIRAN 9	85
LAMPIRAN 10.....	85
LAMPIRAN 11.....	86
LAMPIRAN 12.....	86
LAMPIRAN 13.....	87
LAMPIRAN 14.....	87