

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*)  
PADA AGEN PT. ASURANSI IMUM BUMIPUTERA  
MUDA 1967 CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemn*



**Oleh:**

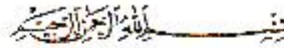
**Nama : BUNGA ISTIANI  
NPM : 1505160920  
Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 13 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : BUNGA ISTIANI  
N.P.M : 1505160920  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION) PADA AGEN PT. ASURANSI UMUM BUNHPUTERA MUDA 1967 CABANG MEDAN

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

(MUHAMMAD FAHMU, S.E., M.M.)

Pembimbing

(HANIPAH JASIN, S.E., M.SE.)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

(R. TANORI, S.E., M.M., M.SE.)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.SE.)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Makhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Banker : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : BUNGA ISTIANI  
NPM : 1505160920  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION) PADA AGEN PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

HANIFAH JASIN S.E., M.Si.

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

## ABSTRAK

**BUNGA ISTIANI NPM : 1505160920. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Pada Agen PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. Skripsi.**

Intensi pindah kerja (*turnover intention*) adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri. Tingginya intensi pindah akan menjadi masalah yang serius bagi perusahaan tersebut. Semakin tinggi tingkat intensi pindah kerja maka semakin banyak karyawan yang akan pindah dari pekerjaan dan mengakibatkan bertambahnya biaya yang akan dikeluarkan perusahaan untuk kembali merekrut karyawan baru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Pada PT. Asuransi Umum Bumiputer Muda 1967 Cabang Medan. Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Umum Bumiputer Muda 1967 Cabang Medan, sampel yang digunakan sebanyak 45 orang dengan metode sampel jenuh, dimana metode ini menggunakan seluruh populasi menjadi responden penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan *skala likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program *software SPSS (statistic packade for the social sciens) 18.00 for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap intensi pindah kerja dan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap intensi pindah kerja dan secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi pindah kerja pada Agen PT. Asuransi Umum Bumiputer Muda 1967 Cabang Medan.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*).**

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Syukur alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-nya kepada penulis serta tidak lupa pula sholawat beriring salam penulis tunjukkan kepada Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover intention*) Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan”** skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan starta 1 (S-1) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namaun, berkat bantuan dan motivasi baik Dosen, teman-teman serta keluarga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis, baik dari segi tenaga, ide-ide, maupun dari segi pemikiran. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayah Tercinta Efendi dan Ibu Tercinta Sutiani yang selalu memberikan dukungan serta Do'a sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi.

2. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri SE, MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si., Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syaripuddin Hasibuan, SE, M.Si., selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si., selaku sekretaris progam studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibuk Hanifah Jasin, SE, M.Si., selaku Dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan motivasi penulis dalam rangka mewujudkan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Pegawai Dan Staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu saya dalam urusan administrasi diperkuliahan.
10. Seluruh Keluarga, Abang Ari Susilo, kakak Nita Handayani, adik Mawar Siramya serta Sri Indah Lestari yang telah memberi dukungan dan semangat kepada penulis.
11. Buat sahabat-sahabat penulis, Rizka Agustin, Musfa Yenty, Siti Hartanti, Dewi Astuti, Zairusnia, Mila Salaswati, Nurdesi Susanti, Juleha NST, Atika, Diana Dwi Astuti, Lili Pernamasari, Ayu Anggiani, Wara Sari Malik,



Siti Nurdiana Manurung, yang saling membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi.

12. Dan teman-teman kelas G Manajemen sore yang turut memberikan dukungannya kepada penulis.

13. Buat Pak Haris Hidayat dan Abang Maulana selaku karyawan di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 karena sudah dengan sabar mengenalkan dan mengajarkan tentang banyak hal.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih kurang sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan mendukung demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi yang penulis selesaikan ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta menambah pengetahuan bagi penulis sendiri Aamiin ya Robbal Alamiin.

Medan, Maret 2019

Penulis

**Bunga Istiani**  
**1505160920**

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Turnover Intention .....	7
a. Pengertian turnover intention .....	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover.....	9
c. Indikator turnover intention.....	10
2. Kepuasan Kerja.....	11
a. Pengertian kepuasan kerja .....	11
b. Faktor-faktor kepuasan kerja .....	14
c. Indikator kepuasan kerja.....	15
3. Komitmen Organisasi .....	16
a. Pengertian komitmen organisasi.....	16
b. Faktor-faktor komitmen organisasi.....	18
c. Indikator komitmen organisasi .....	20
d. Manfaat komitmen organisasi.....	21
B. Kerangka Konseptual .....	22
C. Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	27
B. Definisi Operasional Variabel .....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data .....	30
F. Teknik Analisis Data .....	37



<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
A.	Hasil Penelitian.....	42
1.	Deskripsi Hasil Penelitian .....	42
a.	Identitas Responden.....	42
b.	Analisis Variabel Penelitian .....	44
2.	Teknik Analisis Data .....	51
a.	Pengujian Asumsi Klasik .....	51
b.	Uji Regresi Linear Berganda .....	55
c.	Uji Hipotesis .....	56
d.	Koefisien Determinasi .....	59
B.	Pembahasan .....	60
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Pindah Kerja .....	61
2.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja .....	62
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja.....	62
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
A.	Kesimpulan.....	64
B.	Saran .....	65

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Intensi Pindah Kerja .....	27
Tabel III.2	Indikator Kepuasan Kerja .....	28
Tabel III.3	Indikator Komitmen Organisasi.....	29
Tabel III.4	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	29
Tabel III.5	Skala Likert .....	31
Tabel III.6	Hasil Analisis Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja.....	33
Tabel III.7	Hasil Analisis Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi.....	34
Tabel III.8	Hasil Analisis Pernyataan Variabel Intensi Pindah Kerja .....	35
Tabel III.9	Hasil Analisis Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja.....	36
Tabel III.10	Hasil Analisis Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi .....	37
Tabel III.11	Hasil Analisis Pernyataan Variabel Intensi Pindah Kerja .....	37
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	43
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	43
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Responden Intensi Pindah Kerja .....	44
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja .....	49
Tabel IV.7	Tabulasi Jawaban Responden Komitmen Organisasi .....	49

Tabel IV.8 Uji Normalitas .....	52
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel IV.10 Uji Regresi Linier Berganda .....	55
Tabel IV.11 Uji-t.....	57
Tabel IV.12 Uji-F.....	59
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual .....	25
Gambar III.1 Uji- t .....	40
Gambar III.2 Uji F .....	41
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	52
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas .....	54

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen penting dalam organisasi yang mampu menggerakkan seluruh aktivitas guna pencapaian tujuan pada organisasi (Hasibuan *et al*, 2015, hal.136). Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di dalam suatu organisasi. Namun, masalah yang sering kali dihadapi adalah adanya faktor sikap dan perilaku karyawan yang tidak dapat dikendalikan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan organisasi yang menaunginya kurang memahami faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku individu tersebut.

Manajemen dan sumber daya manusia merupakan asset yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan (Daulay *et al*, 2016, hal.3). Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Manusia sebagai salah satu yang penting dalam organisasi sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas (Hasibuan, 2015, hal.7). Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala

sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja,

Peningkatan kebutuhan manusia, membuat semua orang berlomba-lomba dalam meningkatkan hasil kerja yang nantinya akan berdampak pada penghasilan yang diinginkannya yang pastinya akan membuat mereka merasa puas atas apa yang telah mereka kerjakan (Hasibuan, 2015, hal.7). Tetapi jika mereka tidak merasa puas atas apa yang telah mereka capai mereka akan melakukan sebuah tindakan salah satu tindakannya yaitu pindah kerja atau turnover atau biasa disebut resign.

*Turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri, (Teet & Mayer dalam Barling & Cooper, 2008, hal.199).

*Turnover* merupakan fungsi dari ketertarikan individu yang kuat terhadap berbagai alternatif pekerjaan lain di luar organisasi atau sebagai penarikan diri dari pekerjaan yang sekarang yang tidak memuaskan, (Barling & Cooper, 2008, hal.199).

Keinginan pindah kerja (*turnover intention*) merupakan hal yang dapat dialami setiap karyawan. Keinginan pindah kerja biasanya muncul apabila karyawan merasa bahwa perusahaan tempat bekerja sekarang sudah tidak bisa lagi memenuhi kebutuhan mereka sehingga melahirkan beberapa perilaku agresif karyawan seperti melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan kerja, suka membolos bahkan hingga menyebabkan mereka mempunyai keinginan untuk pindah kerja (Kartono, 2017, hal. 43).

Sebenarnya banyak faktor- faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover yang sangat kompleks dan saling berkaitan satu sama lain diantaranya faktor-faktor tersebut adalah faktor usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, terikat dengan organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan (Kartono, 2016 hal.46).

Menurut Griffeth dalam Ridlo (20012, hal.18), “Mengungkapkan bahwa 2 faktor yang sangat berpengaruh pada *turnover intention* yaitu: kepuasan kerja dan komitmen organisasi”. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Apabila karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, dengan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, maka kinerja perusahaan tentunya juga akan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh karyawan sehingga nantinya mereka dapat meningkatkan motivasi, produktivitas kerja, dan tentunya memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.

Selain kepuasan kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi (Cohen & Ronet, 2007). Karyawan merupakan aset perusahaan, maka karyawan perlu dikelola dengan baik agar karyawan tersebut dapat memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Keinginan pindah kerja merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan didalam sebuah perusahaan. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingginya tingkat *turnover* merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Intensi turnover yang tinggi dapat menelan biaya yang banyak, olehkarena itu organisasi



perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima (Septiari, 2014 hal.64).

Penelitian yang dilakukan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 cabang medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Dalam menjalankan tugasnya perusahaan menganggap kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat penting demi mewujudkan target yang telah perusahaan rencanakan sebelumnya.

Berdasarkan riset yang dilakukan, penulis menyimpulkan beberapa masalah yang terjadi diperusahaan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 cabang medan. Yaitu masalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan ini penulis tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul : **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Pada Agen PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa masalah yang yang dihadapi perusahaan adalah:

1. Tidak puasnya karyawan dalam bekerja karena tidak dipromosikan jabatannya oleh perusahaan.
2. Kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan mudah beralih pada perusahaan lain.
3. Mudahnya karyawan melepaskan pekerjaanya dikarenakan mereka merasa tidak dihargai oleh perusahaan.

## **C. Batasan Masalah & Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi diatas penulis memfokuskan dan memperkecil bahasan masalah agar tidak menjadi kesimpangsiuran dalam pembahasan. Dalam penelitian ini penulis hanya akan membahas sebatas kepuasan kerja, komitmen organisasi serta intensi pindah kerja (*turnover intention*) pada agen PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 cabang Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

- a. Apakah pengaruhnya kepuasan kerja terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*) pada Agen PT. Asuransi Umum Bumiputera muda 1967?
- b. Apakah pengaruhnya komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*) pada Agen PT. Asuransi Umum Bumiputera muda 1967?
- c. Apakah pengaruhnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*) pada Agen PT. Asuransi Umum Bumiputera muda 1967?

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*) pada Agen PT. Asuransi Umum Bumiputera muda 1967?

- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*) pada Agen PT. Asuransi Umum Bumiputera muda 1967?
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*) pada Agen PT. Asuransi Umum Bumiputera muda 1967?

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis, sebagai wadah melatih penulis untuk berfikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumberdaya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi perusahaan.
- b. Untuk perusahaan, dapat memberikan masukan kepada pihak PT. Asuransi Umum bumiputera Muda 1967 cabang medan untuk mendapatkan gambaran tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau acuan bagi penelitian selanjutnya dimasa-masa mendatang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Intensi Pindah Kerja**

###### **a. Pengertian Intensi Pindah Kerja**

Pengertian intensi pindah kerja adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi. Umumnya turnover dilakukan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

Intensi pindah kerja diartikan sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. Intensi pindah kerja karyawan tidak bisa dihindari, sekalipun sebuah organisasi berkomitmen penuh untuk membuat lingkungan kerja yang bagus. Turnover sangat merugikan perusahaan karena banyak biaya yang telah dikeluarkan untuk perekrutan karyawan yang dilakukan. Masalah lain yang ditimbulkan oleh turnover adalah turunnya produktifitas disebabkan kehilangan karyawan sampai dengan adanya pengganti karyawan yang baru.

Knudsen dalam Kartono (2017, hal.43) "*Turnover intention* adalah perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian dari organisasi ataupun perusahaan".

Menurut Hulin dalam Barling & Cooper (2008, hal.198) "*Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri karena tidak merasa puas atas apa yang telah dia dapatkan diorganisasi tersebut".

Menurut Farrel, dalam Barling & Cooper (2008, hal.199) “ Intensi pindah kerja adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat”.

Menurut Wilandha dan Wahyuningtyas dalam Kartono (2017, hal.44) menyatakan:

“*Turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk memindahkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi, yang dapat dilihat dari beberapa indikasi antaria lain: kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*), kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*), kemungkinan untuk berfikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*possibility to think out of the company in the near time*), kemungkinan untuk keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*)”.

Menurut Mobley dalam Ridlo (2017, hal.44) “*Turnover* merupakan perilaku berhentinya pegawai dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. ”.

Menurut Thakre dalam Kartono (2017, hal.45) “*Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini secara perilaku mencari pekerjaan baru”.

Menurut Supriyanto dalam Ridlo (2012, hal.5) “turnover adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu”.

Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa *turnover intention* adalah niatan atau keinginan seorang karyawan untuk keluar dan pindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya.

## b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention*

Menurut Hom & Griffeth dalam Barling & Cooper (2008, hal. 199) Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* saling berkaitan satu sama lain yaitu:

### 1) Upah

Upah pembayaran memainkan peran penting dalam pekerjaan pada masa ini dan pada masa depan. Bahwa karyawan yang dibayar lebih tinggi dalam tingkat hirarki yang sama cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi.

### 2) Desain pekerjaan

Adalah proses penentuan tugas- tugas yang akan dilaksanakan oleh para karyawan yang telah masuk dalam ruang lingkup pekerjaan.

### 3) Pelatihan dan pengembangan

Yaitu proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan dalam bekerja diperusahaan tersebut.

### 4) Perkembangan karir

Yaitu sejauh mana karyawan bisa menempatkan dirinya dan meningkatkan karirnya untuk lebih tinggi karena prestasi yang dibuat lalu diapresiasi oleh perusahaan untuk dinaikkan jabatannya.

### 5) Komitmen Organisasi

Komitmen sebagai kekuatan relatif dari individu dalam identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Komitmen dapat dilihat sebagai loyalitas sebuah organisasi atau suatu pekerjaan. Komitmen organisasi di konsepkan dalam tiga keadaan psikologis yang berbeda yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap atau meninggalkan organisasi.

### 6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dalam mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi keterikatan afektif seseorang. Hal ini dikonseptualisasikan sebagai respon afektif dan emosional. Kepuasan didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan memiliki orientasi afektif yang positif terhadap pekerjaan oleh organisasi. Orientasi afektif negatif terhadap organisasi akan muncul ketika karyawan tidak puas. Kepuasan kerja mencakup otonomi, *pay satisfaction*, *participation*, fleksibilitas pekerjaan, *job design* dan *supervisory support*.

### 7) Bermasalah dengan atasan

Tidak cocoknya atasan dengan karyawan juga bisa membuat karyawan dengan mudah untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Mobley dalam Ridlo (2012, hal.17) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya namun, faktor-faktor yang paling dominan antara lain adalah:

1) Kepuasan kerja

Pada tingkat individu, kepuasan merupakan variabel psikologis yang selalu menjadi faktor dominan dalam keinginan pindah kerja. Aspek kepuasan tersebut meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervise, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

2) Komitmen organisasi dari karyawan

Komitmen organisasi sebagai konsep yang turut menjelaskan konsep tsb sebagai bentuk perilaku dan komitmen organisasi dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Dari faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa penyebab *turnover intention* adalah berasal dari faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internalnya yaitu: ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan, jam kerja yang panjang dengan upah yang minim, dan program pelatihan karyawan yang buruk. Sementara faktor eksternalnya yaitu: komitmen organisasi serta upah yang lebih tinggi diperusahaan lain.

**c. Indikator *Turnover Intention***

Menurut Lum *et al.*, dalam Kartono (2017, hal.44) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan



mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Niat untuk keluar (*Intention to Quit*): mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut Harnoto (2002, hal.2) indikasi terjadinya *turnover intention* terdiri

atas:

1) Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat.

2) Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat yang lain yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan.

3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*.

4) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan- kebijakan perusahaan kepada atasan.

5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang berkarakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

## **2. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013, hal.117) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Sedangkan

Menurut Handoko (2009, hal.193) “menyatakan bahwa

kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan ataupun pengalaman-pengalaman pekerjaan”.

Menurut Moh.As’ad dalam Sunyoto (2012, hal.26) “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya”.

Menurut Hasibuan (2012, hal.202) menyatakan bahwa

“kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan presentase kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Menurut Sutrisno (2012, hal.74) “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam jerha dan hal-hal yang menyangkut fisik dan psikologis”.

Menurut Wahjono (2018, hal.98) “kepuasan kerja merupakan hasil para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya”.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sunyoto (2017, hal.211) ada 3 macam teori kepuasan kerja yang lazim dikenal, yaitu :

#### 1) *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be (expectation needs or value)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan

Wanous dan Lawer (1972) yang dikutip dari Wexley dan Yukl, menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakannya.

## 2) *Equity Theory*

*Equity theory* dikembangkan oleh Adams tahun 1963. Pendahulu dari teori ini adalah Zalzenik tahun 1958 yang dikutip dari Locke (1969). Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

## 3) *Two Factor Theory*

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel yang kontiniu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1959. Beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok yakni :

- (a) *Satisfiers* atau motivator adalah situasi yang membuktikannya sebagai kepuasan kerja, yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility and advancement*.
- (b) *Dissatisfier (Hygiene Factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision, technical, salary, interpersonal, relation, working condition, job security and status*. Menurut teori ini perbaikan *salary* dan kondisi kerja tidak akan menghilangkan ketidakpuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan kerja. Selanjutnya Herzberg mengemukakan bahwa yang dapat memacu orang bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok *satisfiers*.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong

dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

#### **b. Faktor- Faktor kepuasan Kerja**

Faktor-faktor / dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Ghiselli dan Brown dalam Sunyoto (2017, hal.212) sebagai berikut :

##### 1) Kedudukan

Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan yang lebih rendah.

##### 2) Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah, maka ada yang beranggapan sebagai kenaikan pangkat.

##### 3) Umur

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, umur 25 sampai 35 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.

##### 4) Mutu pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya adalah bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017,

Hal.120) yaitu:

##### 1) Faktor pegawai

Yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

##### 2) Faktor pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

### c. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dalam Wijono (2010, hal. 175)

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kepuasan kerja.

2) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk karyawan pribadi maupun untuk mempermudah untuk mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.

3) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori kesesuaian kepribadian pekerjaan, Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.

5) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tindakan mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah pada hal yang positif yaitu kepuasan kerja yang meningkat.

Menurut Luthans dalam Mangkunegara (2017, hal.121) indikator kepuasan:

- 1) Pekerjaan itu sendiri yang terbagi atas pekerjaan sesuai dengan keahlian, tugas yang penting dan peluang dalam pengambilan keputusan.
- 2) Imbalan yang terbagi atas gaji sesuai standart perusahaan, gaji juga sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan bonus sesuai dengan kemampuan.
- 3) Kesempatan promosi yang terbagi atas kesempatan secara adil dan kesempatan promosi sesuai dengan prestasi karyawan.
- 4) Pengawasan yang terbagi atas memperlakukan bawahan dengan cara yang baik dan adanya perhatian dari atasan dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Rekan kerja yaitu, kesesuaian terhadap rekan kerja mengenal hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Bismala, dan Arianty (2015, hal.46) cara karyawan mengungkapkan ketidak puasan kerja yaitu:

- 1) Exit, yaitu tindakan keluar dari pekerjaan. Ini merupakan tindakan yang frontal dilakukan oleh pegawai yang mengalami ketidak puasan terhadap perusahaan.
- 2) Suara, yaitu melakukan penyuaran atas ketidakpuasan yang dialami kepada pihak manajemen, dalam upaya mendapatkan perhatian atas ketikpastian yang dialami.
- 3) Kesyetaan, merupakan tindakan untuk tetap bertahan, dengan harapan perusahaan akan memperhatikan keadaannya.
- 4) Pengabaian, merupakan tindakan tidak mematuhi prosedur kerja dan segala peraturan yang dibuat perusahaan, selama perusahaan tidak memberikan kepuasan kerja kepadanya.

### **3. Komitmen Organisasi**

#### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi ialah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi kesediaan bekerja keras sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan diorganisasi tersebut demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Menurut Bathaw dan Grant dalam Utaminingsih (2014, hal.144) “komitmen sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi”.

Menurut Barnes dalam Yusuf (2018, hal.29) “komitmen adalah suatu keadaan yang secara global mewakili pengalaman ketergantungan pada suatu hubungan atau *relationship*. *Relationship* secara khusus menjelaskan suatu hubungan jangka panjang antara perusahaan dengan karyawan”.

Menurut Wiener dalam Utaminingsih (2014, hal.142) “komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi”.

Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para anggota karyawan terhadap organisasi (Wibowo, 2016, hal.163).

Bashaw dan Grant dalam sopiah (2008, hal.159) “menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi”.



Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008, hal.155) “komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau akan meninggalkan organisasi”.

Steers dalam Yusuf (2018, hal.27) “menyatakan bahwa:

“komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi, dan loyalitas keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya”.

Wursanto dalam Sopiah (2008, hal.158) mengemukakan bahwa rasa memiliki dari karyawan pada kelompoknya dapat dilihat sbb:

- 1) Adanya loyalitas dari anggota kepada anggota lain.
- 2) Adanya loyalitas terhadap kelompoknya.
- 3) Kesediaan berkorban dari para anggota baik moral maupun material demi kelangsungan hidup kelompoknya.
- 4) Adanya rasa bangga para anggota kelompok apabila kelompok tersebut mendapat nama baik dari masyarakat.
- 5) Adanya letupan emosi dari para anggota apabila kelompoknya mendapat celaan baik itu dilakukan individu ataupun kelompok lain.
- 6) Adanya niat baik bagi para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasional adalah kepercayaan karyawan kepada perusahaan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan perusahaan, mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan dan keterlibatan dalam pekerjaan.

#### **b. Faktor- Faktor Komitmen Organisasi**

Menurut Steers dalam Utaminingsih (2014, hal.162) Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi individu  
Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis

mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota organisasi tersebut.

2) Karakteristik organisasi

Yaitu struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

3) Pengalaman organisasi

Pengalaman organisasi mencakup kedalaman kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

Menurut Steers dan Porter dalam Wibowo (2016, hal. 164) komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1) Faktor personal

Yaitu kondisi potensial, kapasitas kemampuan dan kemauan seorang anggota dengan kebutuhan organisasi. Suatu organisasi mencari calon anggota dengan potensi, kapasitas kemampuan, dan kemampuan bekerja sama yang baik. Yang meliputi *job expectation, psychological, contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

2) Faktor organisasi

Antara lain menyangkut:

(a) Desentralisasi dan otonomi tanggung jawab

Organisasi sentralistik dengan segala keputusan ditentukan dari atas, ternyata kurang efektif dalam operasional sehari-hari. Jenjang struktural yang terlalu rumit dan birokratis membuat organisasi kerja kurang efektif. Mekanisme sistem kerja yang jelas dan tugas optimalisasi fungsi pemberdayaan antar bagian dan desentralisasi wewenang berkorelasi positif terhadap komitmen.

(b) Partisipasi aktif

Ikut berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan termasuk dalam pengambilan keputusan dan rasa kepemilikan, berkorelasi positif pada komitmen.

(c) Hubungan baik

Apabila kualitas hubungan baik sering kali terjadi, diskusi tentang penyelesaian masalah dalam organisasi.

Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

3) *Non organizational factors*

Yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif

pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

David dalam Utaminingsih (2014, hal.162) mengemukakan 4 faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Yaitu:

- 1) Faktor personal : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain-lain.
- 2) Karakteristik pekerjaan : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
- 3) Karakteristik struktur : besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan lain-lain.
- 4) Pengalaman kerja : pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi.

Dari faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

- 1) Faktor personal
- 2) Faktor organisasi dan
- 3) Faktor yang bukan dari dalam organisasi.

### c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer dalam Utaminingsih (2014, hal.165) ada 3 yaitu:

#### 1) Komitmen efektif

Komitmen efektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi

- (a) Keinginan berkarir diorganisasi
- (b) Perasaan menjadi bagian keluarga
- (c) Perasaan ikut memiliki

#### 2) Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan diorganisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

- (a) Kecintaan pegawai kepada organisasi
- (b) Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
- (c) Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
- (d) Keterikatan pegawai kepada pekerjaan
- (e) Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini

### 3) Komitmen normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral ataupun alasan etika.

- (a) Kesetiaan terhadap organisasi
- (b) Kebahagiaan dalam bekerja
- (c) Kebanggaan bekerja pada organisasi.

Menurut Robbins dan Judge dalam Yusuf (2018, hal.37) untuk mengukur komitmen organisasi digunakan 3 indikator yaitu:

#### 1) Komitmen efektif (*affective commitment*)

Yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

#### 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen pada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

#### 3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan pemberi pekerjaan karena ia merasa jika ia meninggalkannya ia akan mendapat kesulitan.

### **d. Manfaat Komitmen Organisasi**

Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaatnya yaitu:

#### 1) Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai dan akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi.

2) Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3) Meningkatkan efektivitas organisasi

Penelitian menunjukkan ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Menurut Luthas (2011), “Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah”. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*)**

Kepuasan pada dasarnya, merupakan suatu hal yang bersifat pribadi, karena kebutuhan dan keinginan akan kepuasan dari setiap orang berbeda-beda. Karyawan yang merasa dekat dengan organisasi, memandang organisasi sebagai tempat unruk memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Oleh karena itu, setiap orang akan melakukan berbagai cara untuk perusahaan agar dirinya merasa puas atas apa yang telah mereka kerjakan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberi gaji dan upah dengan adil dan sesuai dengan harapan karyawan atau juga memberikan suatu

penghargaan dimana karyawan akan merasa bahwa mereka dibutuhkan diperusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Hanafiah (2014) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa pengaruh yang ada antara kepuasan kerja dengan intensi pindah kerja adalah signifikan.

Hasil penelitian Irbayuni (2012), menyatakan bahwa, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi pindah kerja (*turnover intention*).

Hasil penelitian Halimah, dkk (2016) menyatakan bahwa, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat intensi pindah kerja pada sebuah perusahaan. Dan hasil penelitian yaitu adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*).

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*)**

Menurut Grant, *et al* (2001) menuntukkan bahwa ”semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi diharapkan akan menurunkan maksud dan tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi”.

Berdasarkan hasil penelitian Saputro, dkk (2016). Hasil penelitian tersebut komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dapat diterima.

Hasil penelitian Sobirin, dkk (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi pindah kerja. Sehingga Ho diterima dan menolak Ha.

Hasil penelitian Gracia (2005) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap intensi pindah kerja.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*)**

Menurut Mobley, *et al* (1978) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Mowday, *et al* dalam Meyer Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi secara mendasar dibagi dalam komitmen sikap dan komitmen perilaku. Komitmen sikap didefinisikan sebagai sebuah sikap yang ditujukan pada proses dimana orang mulai berpikir hubungan mereka dengan sebuah organisasi. Hal ini juga dapat diartikan sebagai pola pikir dari individual yang merasakan secara dalam bagaimana mereka menilai diri dan tujuan mereka apakah sejalan dengan kehendak dan tujuan organisasi atau tidak. Sedangkan komitmen perilaku berhubungan dengan sebuah proses dimana seseorang terkunci dalam sebuah organisasi karena kondisi tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian Anugerah, dkk (2015). Menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*) belle view hotel semarang, dalam analisis statistik dimana perubahan *turnover intention* belle view

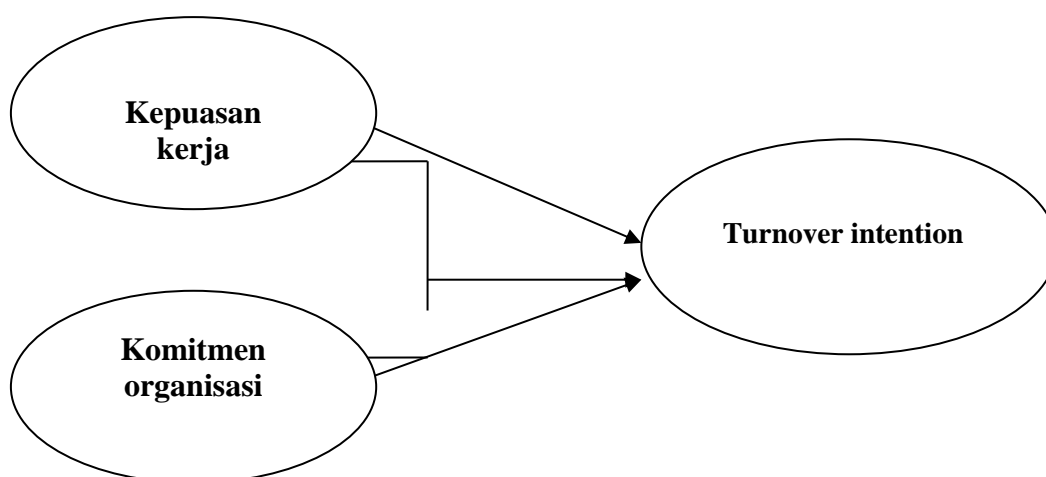


hotel Semarang dipengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dalam penelitian Fitri, (2018) Menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi pindah kerja pada karyawan hotel bintang 3 di Yogyakarta.

Dalam penelitian Mawardi, (2016) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja pada CV. Semoga Jaya Cabang Tenggarong. Menurut Lumt, *et al.* (2012) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi lebih mempunyai hubungan yang kuat terhadap niat keluar.

Berdasarkan teori-teori dan kajian-kajian penelitian terdahulu, maka disusun kerangka konseptual mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 cabang Medan sebagai berikut:



**Gambar II.1**  
**Kerangka Konseptual**

### C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja pengaruh terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.
2. Komitmen organisasi pengaruh terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi pengaruh terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

### **BAB III**

#### **METEDOLOGI PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan Penelitian**

Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini menggunakan dua buah variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan menggunakan satu variabel terikat yaitu intensi pindah kerja (*turnover intention*). Tujuannya untuk mengetahui apakah ada hubungannya antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*).

##### **B. Definisi Operasional variabel**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian. Adapun definisi operasional dari skripsi ini adalah:

###### **1. Intensi Pindah Kerja (*turnover intention*) (Variabel Y)**

Lee dalam Karnoto (2017, hal.43) “menjelaskan bahwa *Turnover intention* merupakan suatu presepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain”.

**Tabel III.1**  
**Indikator Intensi Pindah Kerja**

No	Indikator	No
1	Memikirkan keluar	1,5
2	Mencari pekerjaan	6,10
3	Niat untuk keluar	11,15

*Sumber (Kartono, 2017, hal.44)*

## 2. Kepuasan Kerja (Variabel X<sub>1</sub>)

Menurut Bismala, *et al* (2015, hal.45) “kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Kepuasan adalah cermin diri perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbin dalam Bismala, *et al* (2015, hal.45) “mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka teriman”.

**Tabel III.2**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

NO	Indikator	NO
1	Pekerjaan yang menantang	1,3
2	Kondisi kerja yang mendukung	4
3	Gaji atau upah yang pantas	5,6
4	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	7,9
5	Rekan sekerja yang mendukung	10,12

*Sumber (Robins, dalam wijono, 2010, hal.175)*

## 3. Komitmen Organisasi (Variabel X<sub>2</sub>)

Luthans (2009) “mengatakan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, atas keberhasilan organisasi kerja kemajuannya”.



## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.50) “populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu”. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah para Agen PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 cabang Medan yaitu berjumlah 45 orang .

### **2. Sampel**

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.50) “sampel adalah wakil dari populasi”. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang dimiliki perusahaan cabang tersebut yaitu sebanyak 45 orang agen untuk menjadi sampel penelitian atau sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. (Sugiyono, 2017, hal.85).

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Wawancara**

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab dengan mengajukan pertanyaan– pertanyaan kepada pihak yang memiliki wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

## 2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dengan cara melihat atau menilai data-data historis masa lalu (Sugiyono, 2017). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan, dan data tentang gambaran umum PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

## 3. Daftar angket (*Quisioner*)

Yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan berstruktur kepada responden yang dijadikan sebagai sampel, dimana responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Dimana setiap pertanyaan memiliki 5 opsi sebagai mana terlihat pada tabel berikut.

**Tabel III.5**  
**Skala Likert**

Pertanyaan	bobot
- Sangat setuju	5
- Setuju	4
- Kurang setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

*Sumber (Sugiyono, 2017, hal.94)*

Untuk mengetahui hasil angket yang disebarkan, akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya yaitu:

### a) Uji Validitas

Uji validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan dalam suatu instrumen penelitian. Untuk mengukur validitas data setiap butir pertanyaan maka, digunakan teknik korelasi *product moment*. Yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

(Sugiyono, 2017, hal.183)

Keterangan:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum Y$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum X^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum Y^2)$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum X)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum Y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum XY$  = Jumlah hasil kali x dan y

Ketentuan apakah ada suatu instrumen valid atau tidak valid adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pertanyaan dan indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah:

- 1)  $H_0$ :  $p = 0$ , tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)
- 2)  $H_i$ :  $p \neq 0$ , ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid). Karakteria

penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- (a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitasnya yang dihitung  $<$  nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2- tailed  $< \alpha$  0,05).



- (b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan nilai probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (*sig 2 – tailed*  $>$   $\alpha$ 0,05).

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 12 butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X1), 10 butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (X2), dan 15 butir pernyataan untuk variabel intensi pindah kerja (Y). Analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

### 1. Kepuasan kerja (X1)

Berikut ini tabel hasil validitas untuk variabel kepuasan kerja

**Tabel III.6**  
**Hasil Analisis Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (X1)**

No	r hitung	Sig	Status
1	0,428	0,003<0,05	Valid
2	0,460	0,001<0,05	Valid
3	0,538	0,000<0,05	Valid
4	0,504	0,000<0,05	Valid
5	0,525	0,000<0,05	Valid
6	0,439	0,003<0,05	Valid
7	0,543	0,000<0,05	Valid
8	0,513	0,000<0,05	Valid
9	0,405	0,006<0,05	Valid

10	0,518	0,000<0,05	Valid
11	0,577	0,000<0,05	Valid
12	0,388	0,008<0,05	Valid

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Dari tabel r hitung diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai 12 yaitu dengan taraf signifikan seluruhnya dibawah 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kepuasan kerja (X1) dikatakan valid.

## **2. Komitmen Organisasi (X2)**

Berikut tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel komitmen organisasi.

**Tabel III.7**  
**Hasil Analisis Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

No	r hitung	Sig	Status
1	0,386	0,009<0,05	Valid
2	0,570	0,000<0,05	Valid
3	0,379	0,010<0,05	Valid
4	0,657	0,000<0,05	Valid
5	0,451	0,002<0,05	Valid
6	0,557	0,000<0,05	Valid

7	0,386	0,009<0,05	Valid
8	0,554	0,000<0,05	Valid
9	0,689	0,000<0,05	Valid
10	0,650	0,000<0,05	Valid

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Dari tabel r hitung diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruhnya dibawah 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel komitmen organisasi (X2) dikatakan valid.

### 3. Intensi Pindah Kerja (Y)

Berikut tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel intensi pindah kerja.

**Tabel III.8**  
**Hasil Analisis Pernyataan Variabel Intensi Pindah Kerja (Y)**

No	r hitung	Sig	Status
1	0,506	0,000<0,05	Valid
2	0,365	0,014<0,05	Valid
3	0,350	0,018<0,05	Valid

4	0,434	0,003<0,05	Valid
5	0,408	0,005<0,05	Valid
6	0,500	0,000<0,05	Valid
7	0,306	0,041<0,05	Valid
8	0,507	0,000<0,05	Valid
9	0,500	0,000<0,05	Valid
10	0,481	0,001<0,05	Valid
11	0,507	0,000<0,05	Valid
12	0,643	0,000<0,05	Valid
13	0,582	0,000<0,05	Valid
14	0,363	0,014<0,05	Valid
15	0,485	0,001<0,05	Valid

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Dari tabel r hitung diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai 15 yaitu dengan taraf signifikan seluruhnya dibawah 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel intensi pindah kerja (Y) dikatakan valid.

b) Realiabilitas

Berarti adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Tujuannya adalah untuk melihat apakah instrumen yang handal dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Sumber Ghozali, 2005, hal.47)

Keterangan:

$r_{11}$  = Reabilitas instrumen

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

karakteria pengujiannya:

- (1) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- (2) Jika nilai *cronbach alpha*  $\leq 0,6$  maka instrumen variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

**a. Kepuasan Kerja (X1)**

**Tabel III.9**  
**Hasil Analisis Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,701	12

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* adalah  $0,701 > 0,6$  maka dapat disimpulkan instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau handal.

**b. Komitmen Organisasi (X2)**

**Tabel III.10**  
**Hasil Analisis Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi**

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	10

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* adalah  $0,703 > 0,6$  maka dapat disimpulkan instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau handal.

**c. Intensi Pindah Kerja (Y)**

**Tabel III.11**  
**Hasil Analisis Pernyataan Variabel Intensi Pindah Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	15

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* adalah  $0,730 > 0,6$  maka dapat disimpulkan instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau handal.

**F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini:

## **1. Pengujian Asumsi Klasik**

### **a) Uji Normalitas Data**

Juliandi & Irfan (2013, hal.174)” menyatakan bahwa Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak”. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Juliandi & Irfan (2013, hal.174) “kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data penyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas”.

### **b) Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Juliandi & Irfan (2013, hal.175) “cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat faktor inflasi varian (*variance inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5”. Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak lebih dari 5) maka, tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen.

### **c) Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Juliandi & Irfan (2013, hal.176) “ model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas”.

## 2. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknis analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), terhadap *turnover intention* (Y). Maka, pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2017, hal.188)

Dimana:

Y = Intensi pindah kerja

$X_1$  = Kepuasan kerja

$X_2$  = Komitmen organisasi

a = Konstanta

$b_1b_2$  = Koefisien

## 3. Uji Hipotesis

a) Uji -t



Uji -t dilakukak untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidan terhadap variabel terikat (Y). Rumus perhitungannya :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2017, hal.194)

Keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

r = Korelasi varsial yang ditemukan.

n = Jumlah sampel.

Pengujian hipotesis:



**Gambar III.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis (uji-t)**

#### b) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersamaan variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus perhitungan uji F yaitu:

$$F = \frac{(R^2/k)}{(1 - R^2/n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017, hal.192)

Keterangan:

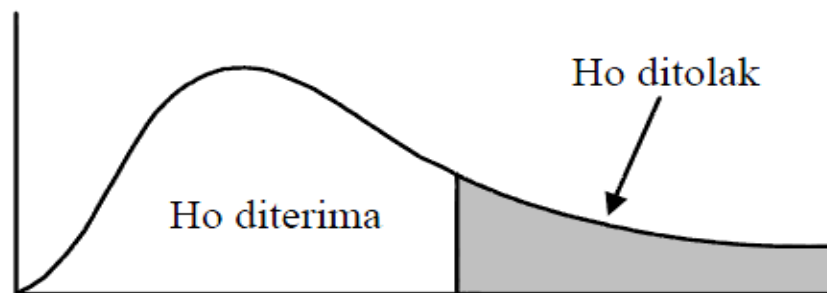
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R<sup>2</sup> = Koefisien determinan

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

pengujian hipotesis:



**Gambar III.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis (uji F)**

#### 4. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sarwono, 2009, hal.99)

Keterangan:

D = Determinasi

R<sup>2</sup> = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengelola angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (X2), dan 15 pernyataan untuk variabel intensi pindah kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 45 orang agen yang bekerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

##### a. Identitas Responden

Data kuisisioner yang disebarakan diperoleh beberapa karakteristik responden yakni, jenis kelamin, usia, lama kerja dan juga pendidikan para responden.

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	42	93%
2	Perempuan	3	7 %
	Jumlah	45	100

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri 42 agen laki-laki (93%) dan perempuan sebanyak 3 orang (7%).

**Tabel IV.2**  
**Distribudi Responden Berdasarkan Usia**

NO	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	2	4%
2	25 – 35 Tahun	20	44%
3	> 35 Tahun	23	52%
	Jumlah	45	100

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok usia dibawah 25 tahun ada 2 orang (4%), usia 25 s/d 35 tahun ada 20 orang (44%), dan pada usia diatas 35 tahun ada 23 orang (52%).

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	4	9%
2	D1-D3	11	25%
3	S1-S2	30	66%
	Jumlah	45	100

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada tingkat pendidikan SMA yaitu 4 orang (9%), pada pendidikan D1 s/d D3 berjumlah 11 orang (25%), dan pada pendidikan S1 s/d S2 berjumlah 30 orang (66%).

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

NO	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	6	13
2	1-3 Tahun	31	69
3	> 3 Tahun	8	18
	Jumlah	45	100

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja berdasarkan masa kerja pada kelompok kurang dari 1 tahun ada 6 orang (13%), pada kelompok 1 s/d 3 tahun ada 31 orang (69%), dan pada kelompok lebih dari 3 tahun ada sekitar 8 orang (18%).

## b. Analisis Variabel Penelitian

### 1) Variabel Intensi Pindah Kerja (Y)

**Tabel IV.5**  
**Tabulasi Jawaban Responden Intensi Pindah Kerja**

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	6	14	23	51	16	35	0	0	45	100
2	0	0	14	32	31	68	0	0	0	0	45	100
3	8	18	13	28	24	54	0	0	0	0	45	100
4	0	0	27	60	18	40	0	0	0	0	45	100
5	6	13	23	52	16	35	0	0	0	0	45	100
6	9	20	17	38	19	42	0	0	0	0	45	100
7	6	13	38	85	1	2	0	0	0	0	45	100
8	0	0	22	48	23	52	0	0	0	0	45	100

9	0	0	33	74	12	26	0	0	0	0	45	100
10	0	0	26	58	13	28	6	14	0	0	45	100
11	8	18	23	51	14	32	0	0	0	0	45	100
12	0	0	6	13	32	71	7	16	0	0	45	100
13	0	0	15	34	20	44	10	22	0	0	45	100
14	1	2	28	62	16	36	0	0	0	0	45	100
15	0	0	28	62	17	38	0	0	0	0	45	100

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang pernyataan pertama yaitu saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan, mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 23 orang atau 51%.
- b) Jawaban responden selanjutnya tentang masa depan saya tidak terjamin jika bekerja diperusahaan ini, mayoritas menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 31 orang atau 68%.
- c) Jawaban responden selanjutnya pada pernyataan saya akan mempertimbangkan untuk pindah kepekerjaan lain, mayoritas responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 24 orang atau 54%.

- d) Jawaban responden selanjutnya tentang saya berfikir kerja diinstansi lain sangat menarik, mayoritas responden menjawab setuju (S) yaitu sebanyak 27 orang atau 60%.
- e) Jawaban responden selanjutnya pada pernyataan saya rasa bekerja diperusahaan ini tidak menguntungkan, mayoritas responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 23 orang atau 52%.
- f) Jawaban responden selanjutnya pada pernyataan saya ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih dari ini, mayoritas responden menjawab kurang setuju (KS) 19 orang atau 42%.
- g) Jawaban responden selanjutnya pada pernyataan saya selalu mencari lowongan pekerjaan lain, mayoritas responden menjawab setuju (S) 38 orang atau 85%.
- h) Jawaban responden selanjutnya pada pernyataan saya berkomitmen mencari pekerjaan lain, mayoritas responden menjawab kurang setuju K(S) 23 orang atau 52%.
- i) Jawaban responden selanjutnya pada pernyataan saya bekerja diperusahaan ini dibarengi dengan mencari pekerjaan lain, mayoritas responden menjawab setuju (S) 33 orang atau 74%.
- j) Jawaban responden selanjutnya pada pernyataan saya mencari pekerjaan sesuai dengan karakter saya, mayoritas responden menjawab setuju (S) 26 orang atau 58%.
- k) Jawaban responden selanjutnya pada pernyataan saya akan meninggalkan pekerjaan ini jika sudah mendapatkan pekerjaan lain, mayoritas responden menjawab setuju (S) 23 orang atau 51%.



- l) Jawaban responden selanjutnya pada pernyataan saya berniat keluar dari pekerjaan ini karena pekerjaan ini sangat berat, mayoritas responden menjawab kurang setuju (KS) 32 orang atau 71%.
- m) Jawaban responden selanjutnya pada pernyataan saya ingin meninggalkan organisasi karena pekerjaannya tidak sesuai, mayoritas responden menjawab kurang setuju (KS) 20 orang atau 44%.
- n) Jawaban responden selanjutnya pada pernyataan saya ingin keluar dari pekerjaan ini apabila saya tidak dipromosikan jabatannya oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (S) 28 orang atau 62%.
- o) Jawaban responden selanjutnya pada pernyataan keinginan yang tidak dituruti membuat saya berniat untuk keluar, mayoritas menjawab setuju (S) 28 orang atau 62%.

## 2) Variabel Kepuasan Kerja (X1)

**Tabel IV.6**  
**Tabulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja**

NO	Alternatif Jawaban												JUMLAH	
	SS		S		KS		TS		STS					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	9	20	36	80	0	0	0	0	0	0	45	100		
2	8	18	36	80	1	2	0	0	0	0	45	100		
3	20	44	19	42	6	14	0	0	0	0	45	100		
4	1	2	34	76	10	22	0	0	0	0	45	100		

5	24	54	17	38	4	8	0	0	0	0	45	100
6	2	4	36	80	7	16	0	0	0	0	45	100
7	0	0	31	68	14	32	0	0	0	0	45	100
8	0	0	15	34	30	66	0	0	0	0	45	100
9	0	0	29	64	16	36	0	0	0	0	45	100
10	2	5	27	60	12	27	4	8	0	0	45	100
11	1	2	23	52	21	46	0	0	0	0	45	100
12	0	0	18	40	27	60	0	0	0	0	45	100

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang pernyataan pertama yaitu tentang karir saya sulit berkembang diperusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju (S) 36 orang atau 80%.
- b) jawaban responden tentang pernyataan yang bekerja dengan baik akan memperoleh kesempatan untuk dipromosikan jabatannya. Mayoritas responden menjawab setuju (S) 36 orang atau 80%.
- c) jawaban responden tentang pernyataan adanya kesempatan promosi jabatan membuat karyawan semangat dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) 20 orang atau 44%.

- d) jawaban responden tentang pernyataan saya puas dengan kebijakan perusahaan dalam implementasi pekerjaan saya. Mayoritas responden menjawab setuju (S) 34 orang atau 76%.
- e) jawaban responden tentang pernyataan gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang dikerjakan. Mayoritas responden menjawab setuju (S) 24 orang atau 54%.
- f) jawaban responden tentang pernyataan tunjangan hari raya yang diberikan sangat memuaskan. Mayoritas responden menjawab setuju (S) 36 orang atau 80%.
- g) jawaban responden tentang pernyataan saya senang diberi kesempatan untuk melakukan hal-hal baru dalam pekerjaan. Mayoritas responden menjawab setuju (S) 31 orang atau 68%
- h) jawaban responden tentang pernyataan atasan saya tidak mengekang dalam bekerja. Mayoritas tesponden menjawab kurang setuju (KS) 30 orang atau 66%.
- i) jawaban responden tentang pernyataan pekerjaan saya sangat menarik, karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan. Mayoritas responden menjawab setuju (S) 29 orang atau 64%.
- j) jawaban responden tentang pernyataan hubungan atasan dengan bawahan sangat baik. Mayoritas responden menjawab setuju (S) 27 orang atau 60%.
- k) jawaban responden tentang pernyataan rekan kerja saya selalu membantu saat saya dalam kesulitan. Mayoritas responden menjawab setuju (S) 23 orang atau 52%.

- 1) jawaban responden tentang pernyataan rekan kerja saya selalu memberi dukungan dan dapat diajak kerjasama dengan baik. Mayoritas responden menjawab kurang setuju (KS) 27 orang atau 60%.

**3) Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

**Tabel IV.7**  
**Tabulasi Jawaban Responden Komitmen Organisasi**

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	21	46	23	52	1	2	0	0	45	100
2	8	18	37	82	0	0	0	0	0	0	45	100
3	0	0	2	4	32	72	11	24	0	0	45	100
4	0	0	20	44	25	56	0	0	0	0	45	100
5	0	0	12	26	33	74	0	0	0	0	45	100
6	0	0	10	22	35	78	0	0	0	0	45	100
7	0	0	21	46	24	54	0	0	0	0	45	100
8	0	0	12	26	33	74	0	0	0	0	45	100
9	0	0	15	34	30	66	0	0	0	0	45	100
10	0	0	15	34	30	66	0	0	0	0	45	100

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden yang pertama yaitu tentang saya bangga menjadi bagian dari perusahaan. Mayoritas responden menjawab kurang setuju (KS) 23 orang atau 52%.
- b) jawaban responden tentang pernyataan saya merasa harus terlibat dalam usaha pencapaian misi perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju (S) 37 orang atau 82%.
- c) jawaban responden tentang pernyataan saya enggan mencari pekerjaan lain karena saya sudah nyaman dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab kurang setuju (KS) 32 orang atau 72%.
- d) jawaban responden tentang pernyataan saya merasa senang saat bekerja di perusahaan ini. Mayoritas responden menjawab kurang setuju (KS) 25 orang atau 56%.
- e) jawaban responden tentang pernyataan saya merasa tidak bertanggung jawab jika keluar dari perusahaan karena ada tawaran dari perusahaan lain. Mayoritas responden menjawab kurang setuju (KS) 33 orang atau 74%.
- f) jawaban responden tentang pernyataan banyak keuntungan jika saya berada di perusahaan. Mayoritas responden menjawab kurang setuju (KS) 35 orang atau 78%.
- g) jawaban responden tentang pernyataan perusahaan selalu menginspirasi untuk selalu bekerja keras. Mayoritas responden menjawab kurang setuju (KS) 24 orang atau 54%.
- h) jawaban responden tentang pernyataan saya memilih perusahaan ini sebagai tempat kerja dari pada perusahaan lain. Mayoritas responden menjawab kurang setuju (KS) 33 orang atau 74%.

- i) jawaban responden tentang pernyataan saya bekerja keras untuk memajukan perusahaan. Mayoritas responden menjawab kurang setuju (KS) 30 orang atau 66%.
- j) jawaban responden tentang pernyataan perusahaan selalu memberikan motivasi agar karyawan berprestasi dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab kurang setuju (KS) 30 orang atau 66%.

## **2. Teknik Analisa Data**

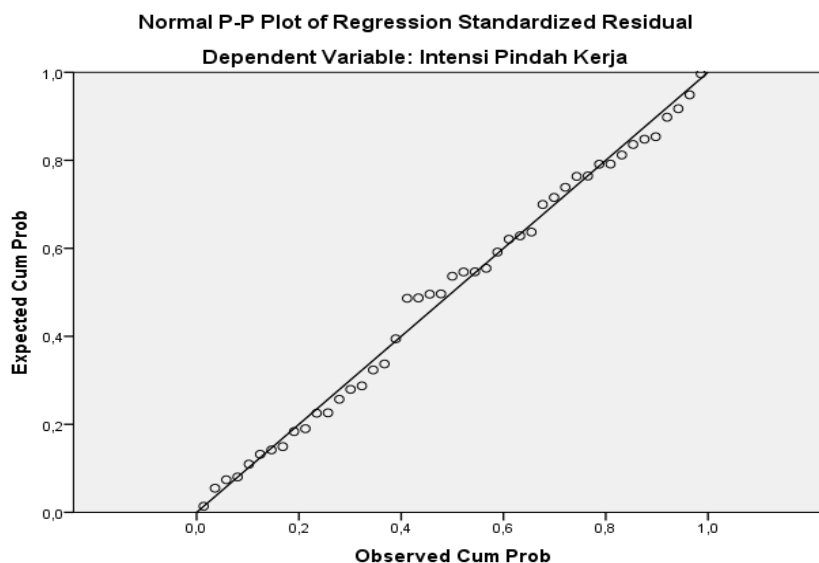
Pada bagian ini, penulis akan menganalisa dan menjelaskan data-data yang dimiliki untuk menjawab hipotesis yang penulis kemukakan pada Bab II. Berikut adalah analisa data dan pengujian-pengujian data yang penulis gunakan untuk menjawab hipotesis.

### **a. Pengujian Asumsi Klasik**

Metode regresi berganda akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak biasa jika memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE). Oleh karena itu pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Adapun beberapa pengujian asumsi klasik yaitu:

#### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

**Gambar IV.1**  
**Uji Normalitas**

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya sehingga data dalam model regresi penelitian ini dikatakan normal. Dalam mengidentifikasinya juga bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.8**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,05604229
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,052
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,578
Asymp. Sig. (2-tailed)		,892

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Pada tabel diatas uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov smirnov* dan dikatakan normal karena nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05. Dari hasil perhitungan uji *kolmogorov smirnov* dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang didapat adalah  $0,892 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan signifikan dan berarti data yang diuji normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat diketahui dengan nilai toleransi dan nilai *Variabel Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 dan 5.

**Tabel IV.9**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	,989	1,011
Komitmen Organisasi	,989	1,011

a. Dependent Variable: Intensi Pindah Kerja

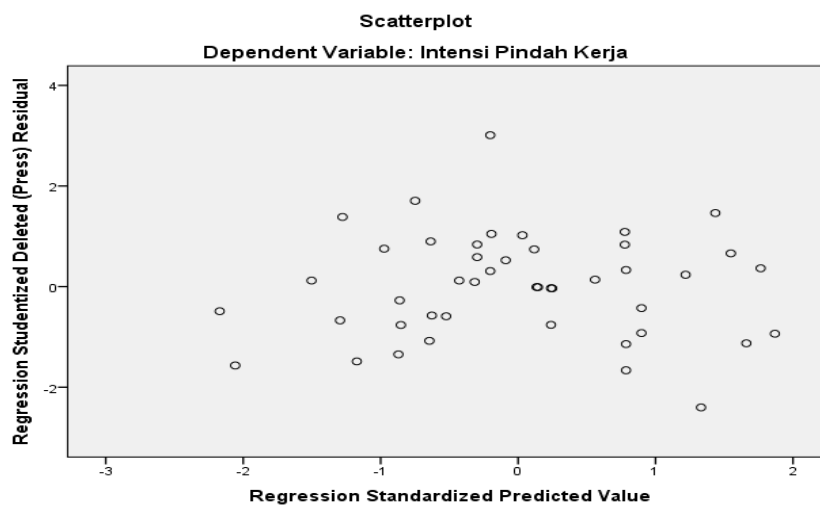
*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 1,011, variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 1,011 tidak lebih dari 5, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian.



### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen.



*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

**Gambar IV.2**  
**Uji Heterokedastisitas**

Dari hasil *scatterplot* terlihat bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

## b. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), terhadap intensi pindah kerja (Y) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 cabang Medan maka dapat digunakan uji regresi linier berganda. Berikut adalah hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS.

**Tabel IV.10**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,971	12,057		4,476	,000
	Kepuasan Kerja	,201	,203	,149	,988	,329
	Komitmen Organisasi	-,305	,255	-,181	-1,198	,238

a. Dependent Variable: Intensi Pindah Kerja  
*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan aplikasi SPSS versi 18 didapati hasil:

$$a = 53,971$$

$$b_1 = 0,201$$

$$b_2 = -0,305$$

Jadi, persamaan regresi linier berganda pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah:

$$Y = 53,971 + 0,201 + (-0,305)$$

Persamaan tersebut bermakna jika Kepuasan Kerja ditingkatkan 100% maka Intensi Pindah Kerja akan naik sebesar 0.201, dan jika Komitmen

Organisasi ditingkatkan 100% maka Intensi Pindah Kerja akan menurun sebesar -0,305.

### c. Uji Hipotesis

#### 1) Uji -t

Uji -t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dimana uji-t mencari  $t_{hitung}$  dan membandingkan dengan  $t_{tabel}$  apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana:

$t$  = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

$r$  = Korelasi parsial yang ditemukan.

$n$  = Jumlah sampel.

Menerapkan hipotesis statistik ( $H_0$  dan  $H_a$ ).

Jika  $H_0 = 0$  tidak ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja. Dan

Jika  $H_a \neq 0$  ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja.

**Tabel IV.11**  
**Uji-t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53,971	12,057		4,476	,000
Kepuasan Kerja	,201	,203	,149	,988	,329
Komitmen Organisasi	-,305	,255	-,181	-1,198	,238

b. Dependent Variable: Intensi Pindah Kerja  
*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

a) Pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap intensi pindah kerja (Y)

Dari tabel diatas tentang variabel kepuasan kerja (X1) terhadap intensi pindah kerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,988 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,017 dengan nilai probabilitas sig. 0,329 lebih besar dari nilai  $\alpha$  0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja (X1) terhadap intensi pindah kerja (Y) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

b) Pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap intensi pindahkerja (Y)

Dari tabel diatas tentang variabel komitmen organisasi (X2) terhadap intensi pindah kerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,198 kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,017 dengan nilai probabilitas sig. 0,238 lebih besar dari nilai  $\alpha$  0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara komitmen organisasi (X2) terhadap intensi pindah kerja (Y) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

## 2) Uji-F

Uji F atau disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap intensi pindah kerja (Y). Uji F juga digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol dengan ketentuan jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel ANOVA lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak namun, bila nilai sig. Lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

Nilai  $F_{hitung}$  dapat dicari menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{(R^2/k)}{(1 - R^2/n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

$R^2$  = Koefisien determinan

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Menerapkan hipotesis statistik ( $H_0$  dan  $H_\alpha$ ).

Jika  $H_0 = 0$  tidak ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja. Dan

Jika  $H_\alpha \neq 0$  ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja.

Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.12**  
**Uji-F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,779	2	18,890	1,096	,344 <sup>a</sup>
	Residual	723,865	42	17,235		
	Total	761,644	44			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Intensi Pindah Kerja

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Uji-F diatas bertujuan untuk menguji hipotesis statistik, maka dilakukan uji-F pada tingkat  $\alpha = 5\%$  nilai  $F_{hitung}$  untuk  $n= 45$  adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = n - k - 1$$

$$45 - 2 - 1 = 42$$

$$F_{hitung} = 1,096$$

$$F_{tabel} = 3,22$$

Berdasarkan pengujian secara simultan pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $1,096 < F_{tabel} 3,22$  dan nilai signifikan sebesar  $0,344$  dimana lebih besar dari  $\alpha 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kesimpulannya bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap intensi pindah kerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

#### **d. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi

semangkin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel dependen adalah terbatas. Berikut adalah pengujian statistiknya:

**Tabel IV.13**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,223 <sup>a</sup>	,050	,004	4,15149

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

c. Dependent Variable: Intensi Pindah Kerja

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)*

Maka diperoleh hasil melalui uji determinasi adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,050 \times 100\% \\
 &= 5 \times 100\%
 \end{aligned}$$

Pada tabel model summary diperoleh nilai  $R^2 = 0,050$ . Artinya, variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dapat menerangkan variabilitas hanya sebesar 5% dari variabel dependen (intensi pindah kerja), sedangkan sisanya 95% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **B. Pembahasan**

Analisis hasil temuan peneliti adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah ditemukan hasil penelitian sebelumnya. Berikut ini merupakan pembahasan tentang beberapa temuan masalah dalam penelitian:

## 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Pindah Kerja

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan diatas mengenai pengaruh antara Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Pindah Kerja pada perusahaan PT. Asuransi Umum Bumiputer Muda 1967 Cabang Medan, menyatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan secara parsial kepuasan kerja terhadap intensi pindah kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,988 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,017 dengan nilai probabilitas sig. 0,329 lebih besar dari nilai  $\alpha$  0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja (X1) terhadap intensi pindah kerja (Y) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

Berdasarkan penelitian diatas yang dilakukan penulis serta teori, pendapat, maupun peneliti yang telah dikemukakan diatas mengenai kepuasan kerja terhadap intensi pindah kerja, maka penulis menyimpulkan ada kesesuaian antara hasil penelitian penulis dengan teori, pendapat, dan penelitian terdahulu oleh Irbayuni (2012), Rivai (2001), Witasari (2009), yakni ada pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap intensi pindah kerja.

Dan penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Hanafiah (2014), Saputro (2016) dan Khaidir (2017), yakni ada pengaruh positif dan signifikankepuasan kerja terhadap intensi pindah kerja.

Karyawan meninggalkan pekerjaan mungkin dikarenakan oleh faktor-faktor lain dan dimotivasi oleh harapan-harapan positif yang menguntungkan dalam pekerjaan yang baru, karena karyawan menginginkan penghasilan yang besar, perkembangan karir, suasana organisasi yang mendukung atau yang lainnya.



## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan diatas mengenai pengaruh antara Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Pindah Kerja pada perusahaan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan, menyatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan secara parsial komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,198 kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,017 dengan nilai probabilitas sig. 0,238 lebih besar dari nilai  $\alpha$  0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara komitmen organisasi (X2) terhadap intensi pindah kerja (Y) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

Berdasarkan penelitian diatas yang dilakukan penulis serta teori, pendapat, maupun peneliti yang telah dikemukakan diatas mengenai komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja, maka penulis menyimpulkan ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat, dan penelitian terdahulu oleh Gracia (2005), Aswad (2011), Oktaviani (2014), yakni ada pengaruh negatif dan tidak signifikan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja.

Dan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bramantara (2016), Hasbie (2016), Nasution (2017) yakni ada pengaruh negatif dan signifikan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja.

## **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja diperoleh nilai F sebesar  $1,096 < 3,22$  dan nilai signifikan sebesar 0,344 dimana lebih besar dari 0,05. Dari

hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kesimpulannya bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap intensi pindahkerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

Berdasarkan penelitian diatas yang dilakukan penulis serta teori, pendapat, maupun peneliti yang telah dikemukakan diatas mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu oleh Mawardi (2016), yakni tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

1. terhadap intensi pindah kerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. Menyatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja (X1) terhadap intensi pindah kerja (Y) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.
2. Berdasarkan penelitian yang penulis buat mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. Menyatakan bahwa hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara komitmen organisasi (X2) terhadap intensi pindah kerja (Y) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap intensi pindah kerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis buat diatas, maka penulis juga memberikan saran mengenai beberapa hal sebagai berikut:

1. Untuk pihak PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. Melihat dari tanggapan dan hasil penelitian yang dilakukan bahwa tidak semua agen merasa puas atas apa yang telah dicapai diperusahaan maka dari itu sebaiknya perusahaan memperhatikan apa yang karyawannya inginkan, karena dengan begitu karyawan akan senantiasa selalu senang dan akan tetap bertahan pada perusahaan dan juga senantiasa selalau antusias dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
2. Untuk karyawan ataupun agen perusahaan sebaiknya selalu berkomitmen pasti untuk perusahaan agar tidak ada rasa malas yang dirasakan atas apa yang dikerjakan dan ini semua demi untuk memajukan perusahaan tempat para karyawan dan agen bekerja dan selalu memiliki sikap terbuka terhadap atasan agar para atasan mengerti apa yang diinginkan para karyawannya.
3. Untuk peneliti berikutnya diharapkan untuk menggunakan variabel lain untuk menguji pengaruhnya terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*). Serta diharapkan untuk menambah sampel yang lebih dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sektor sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta. Cv. Budi Utama
- Aswad, Choiri Nur. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Karyawan Dibintang Mulia Hotel Jember*. Jember. Universitas Jember.
- Barling, Julian & Cary L Cooper. 2008. *Organizational Behavior*. London. SAGE Publications.
- Bismala, Lila. Arianty, Nel. 2015. *Perilaku Organisasi*. Medan. Umsu Press.
- Bramantara, Gusti Ngurah Berlin. Dewi, A.A. Sagung Kartika. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitme Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III*. Bali. Universitas Udayana Bali.
- Daulay, Raihana. Pasaribu, Hazmanan khair. 2016. *Manajemen*. Medan. Umsu Press .
- Gracia, Bunga Astra. 2005. Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Konsultan Design PT. Graha Cipta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 02 (1), 23-56.
- Halimah, Tika Nur. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management*. 02(2), 01-16.
- Hanafiah, Mohammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidak Amanan Kerja Dengan Intensi Pindah Kerja Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E- journal Psikologi*. 1(3), 303-312.
- Hasbie, Sandra Purbasari. Faslah, Romo. Swaramarinda, Darma Rika. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Keinginan Pindah Kerja Pada Karyawan Pahala Express Jatiasih Bekasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*. 4(01), 79-86.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin. Astuti, Rini. 2015. *Pengantar Bisnis*. Medan. Perdana Publishing.
- Irbayuni, Sulastri. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerjapada Pt. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO-Bis*. 6(01), 01-12.
- Juliandi, Azuar. Irfan. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan. Citapustaka Media Perintis.

- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Cirebon. CV. Budi Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumberdaya Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mawardi. 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dialer Honda CV. *JEMI*. 16(02), 31-45.
- Muiz, Muhammad Ras. Jufrizen. Fahmi, Muhammad. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.1(01), 9-25.
- Nasution, Muhammad Irfan. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7(3), 1-20
- Oktaviari, Rachmawari Meita. Nurhayati, Ida. 2014. Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi (Studi Pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak Disemarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*. 21(1), 1-20.
- Pangarso, Astadi. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. CV. Budi Utama.
- Pramudika, Chritian Anugerah Rusdi. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Belle View Hotel Semarang*. Semarang. Universitas Pandanaran Semarang.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya. PHMovement Publication.
- Rivai, Harif Amalia. 2001. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Intensi Pindah Kerja*. Djogjakarta. Universitas Gadjamada.
- Saputro, Hermawan. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Distribusi Centre PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang. *Journal Of Management*. 02(2), 1-14.
- Sari, Rini Ratna Nafita. Armanu. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pada Karyawan Produk Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. 3(1), 54-64.

- Sarwono, Jonathan. 2009. *Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*. Yogyakarta. CV. Andi Offset.
- Septiari, Ni Ketut. Ardana, I Komang. 2016. Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E Jurnal Manajemen Unud*. 5(10), 6429-6445.
- Shobirin, Muhamad. Fathoni, Azis. 2016. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan PT. Bank BTPN Mitra Usaha Rakyat Area Semarang 1. *Journal Of Management*. 02(2), 1-18.
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasional*. Bandung. Andi Publisher.
- Sutrisno, H Edy. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Sutoyo, Danang. 2017. *Manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta. Gejayan Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Susiana, Vera. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention*. Bali. Universitas Udayana.
- Tama, Ishardita & Hardiningtyas, Dewi. 2017. *Psikologi Industri Dalam Perspektif Sistem Industri*. Malang. UB. Press.
- Tiorina Manurung, Mona. 2012. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang)*. Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.
- UMSU, Tim. 2018. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi, Kajian Teoritik Dan Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen*. Malang. UB. Press.
- Wahjono, Sentot imam. Mariana, Ana. 2018. *Pengantar Bisnis*. Jakarta. Prenada Media Group.
- Waspodo, Agung AWS. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Unitex diBogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 4 (01), 97-115.

- Wayuni, Ana Sri. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Pindah Kerja) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Kontruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*. 8(02), 89-95.
- Wijono, Sutarto. 2015. *Psikologi Industri Dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Prenada Media Group.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Witasari, Lia. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention ( Studi Empiris Pada Novotel Semarang)*. Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.
- Yusuf, Ria Mardian & Darman Syarif. 2018. *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makasar. Nas Media Pustaka (CV. Nas Media Pustaka).



## Kuisisioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa semester akhir difakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sedang melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan pindah kerja (turnover intention). Pada kesempatan ini, saya mohon kerja sama dari saudara untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden dari kuisisioner ini. Dan atas kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

### A. Petunjuk pengisian kuisisioner

Pilihlah jawaban dari masing-masing pertanyaan yang telah disediakan dengan memberi tanda ceklis (  $\surd$  ) pada jawaban yang sesuai dengan kondisi bapak/ibu saat ini.

### B. Keterangan

- Ss** = Sangat setuju  
**S** = Setuju  
**Ks** = Kurang setuju  
**Ts** = Tidak setuju  
**Sts** = Sangat tidak setuju

### Identitas Responden

- Jenis kelamin  
 Laki-laki                       Perempuan
- Usia  
 < 25                       25- 35                       > 35
- Pendidikan Terakhir  
 SMA                       D1- D3                       S1- S2
- Lama bekerja  
 < 1 tahun                       1-3 tahun                       > 3 tahun

### KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Karir saya sulit berkembang diperusahaan ini.					
2	Yang bekerja dengan baik akan memperoleh kesempatan untuk dipromosikan jabatannya.					

3	Adanya kesempatan promosi jabatan membuat karyawan semangat dalam bekerja.					
4	Saya puas dengan kebijakan perusahaan dalam implementasi pekerjaan saya					
5	Gaji yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan.					
6	Tunjangan hari raya yang diberikan sangat memuaskan.					
7	Saya senang diberi kesempatan untuk melakukan hal-hal baru dalam pekerjaan					
8	Atasan saya tidak mengekang dalam bekerja					
9	Pekerjaan saya sangat menarik, karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.					
10	Hubungan atasan dengan bawahan sangat baik					
11	Rekan kerja saya selalu membantu saat saya dalam kesulitan					
12	Rekan kerja saya selalu memberi dukungan dan dapat diajak kerjasama dengan baik.					

#### **KOMITMEN ORGANISASI**

NO	PERNYATAAN	SS	S	SK	TS	STS
1	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan					
2	Saya merasa harus terlibat dalam usaha pencapaian misi perusahaan					
3	Saya enggan mencari pekerjaan lain karena saya sudah nyaman dalam bekerja					
4	Saya merasa senang saat bekerja diperusahaan ini					
5	Saya merasa tidak bertanggung jawab jika keluar dari perusahaan karena ada tawaran dari perusahaan lain					
6	Banyak keuntungan jika saya berada diperusahaan					
7	Perusahaan menginspirasi untuk selalu bekerja keras					
8	Saya memilih perusahaan ini sebagai tempat kerja daripada perusahaan lain					
9	Saya bekerja keras untuk memajukan perusahaan					
10	Perusahaan selalu memberi motivasi agar karyawan berprestasi dalam bekerja					

**KEINGINAN PINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan					
2	Masa depan saya tidak terjamin jika bekerja diperusahaan ini					
3	Saya akan mempertimbangkan untuk pindah kepekerjaan lain					
4	Saya berfikir kerja diintansi lain sangat menarik					
5	Saya rasa bekerja diperusahaan ini tidak menguntungkan					
6	Saya ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih dari ini					
7	Saya selalu mencari lowongan kerja lain					
8	Saya berkomitmen mencari pekerjaan lain					
9	Saya bekerja diperusahaan ini dibarengi dengan mencari pekerjaan lain					
10	Saya mencari pekerjaan yang sesuai dengan karakter saya					
11	Saya akan meninggalkan pekerjaan ini jika sudah mendapat pekerjaan lain					
12	Saya berniat keluar dari pekerjaan ini karena pekerjaannya sangat berat					
13	Saya ingin meninggalkan organisasi karena pekerjaannya tidak sesuai					
14	Saya ingin keluar dari pekerjaan ini apabila saya tidak dipromosikan jabatannya oleh perusahaan					
15	Keinginan yang tidak dituruti membuat saya berniat untuk keluar					

**NAMA AGEN PERUSAHAAN PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA  
MUDA 1967 CABANG MEDAN**

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN
1	SRI ANIS	LAKI-LAKI	S1
2	SAIRIN	LAKI-LAKI	S1
3	WAN ADLYANSAH	LAKI-LAKI	S1
4	ANDI PANE	LAKI-LAKI	S1
5	YUSUF SADLY	LAKI-LAKI	SMA
6	HENDRA KUSUMA	LAKI-LAKI	SMA
7	HENNY HERMAWATI	PEREMPUAN	S1
8	ISMANAULI GULTOM	LAKI-LAKI	S1
9	YAYANG PRIATNI	LAKI-LAKI	D3
10	AGUSTINI TAMPUBOLON	PEREMPUAN	S2
11	FADDILAH HARAHAHAP	LAKI-LAKI	S1
12	ENDROWIN	LAKI-LAKI	S1
13	JHON KHAIRI	LAKI-LAKI	SMA
14	SITI MARYAM	PEREMPUAN	S1
15	SAHARUDDIN	LAKI-LAKI	D3
16	SRI IRWANSYAH	LAKI-LAKI	S1
17	DEVI SUHERMAN	LAKI-LAKI	S1
18	TEDDY HERWADI	LAKI-LAKI	D3
19	RAKUT FAUZI	LAKI-LAKI	S1
20	DODY PRAMBUDI	LAKI-LAKI	S1
21	IRWAN	LAKI-LAKI	D3
22	SUBANDI	LAKI-LAKI	S1
23	BUDI PURWONO	LAKI-LAKI	S1
24	YANDIKO	LAKI-LAKI	D3
25	INDARA LESMANA	LAKI-LAKI	SMA
26	ASWIN SUHENDRA	LAKI-LAKI	S1
27	WAHYU PURNOMO	LAKI-LAKI	S1
28	ZULKIFLI RANGKUTI	LAKI-LAKI	S1
29	TEGUH RIZKI	LAKI-LAKI	S1
30	MOH SAFI'I	LAKI-LAKI	S1
31	RAHARJO PASARIBU	LAKI-LAKI	S1
32	DEDY HANDOKO	LAKI-LAKI	S1
33	RUSLI HIDAYAT	LAKI-LAKI	D3
34	ABDUL AZIZ	LAKI-LAKI	D3
35	TEGUH ANANDA	LAKI-LAKI	S1
36	DINTORO AGUNG	LAKI-LAKI	D3
37	RENDARA HIDAYAT	LAKI-LAKI	S1
38	SUHENDRI	LAKI-LAKI	S1
39	ARIE HERLAMBANG	LAKI-LAKI	D3

40	OKTORIZA PUTRA	LAKI-LAKI	D3
41	RIDHO	LAKI-LAKI	S1
42	AUFA ISMAIL	LAKI-LAKI	S1
43	RUDIANTO	LAKI-LAKI	S1
44	HERLAMBANG	LAKI-LAKI	S1
45	DINTORO AGUNG	LAKI-LAKI	D3

### DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

NO	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	MASA KERJA
1	1	2	3	3
2	1	2	3	2
3	1	3	3	2
4	1	2	3	2
5	1	2	1	3
6	1	2	1	2
7	2	2	3	3
8	1	3	3	2
9	1	3	2	2
10	2	1	3	1
11	1	2	3	2
12	1	3	3	3
13	1	3	1	2
14	2	2	3	1
15	1	2	2	3
16	1	2	3	2
17	1	3	3	2
18	1	3	2	1
19	1	3	3	2
20	1	2	3	2
21	1	3	2	1
22	1	3	3	2
23	1	3	3	3
24	1	2	2	2
25	1	3	1	2
26	1	1	3	1
27	1	3	3	2
28	1	2	3	2
29	1	2	3	3
30	1	3	3	2
31	1	2	3	3
32	1	2	3	2
33	1	3	2	2
34	1	3	2	2

35	1	2	3	2
36	1	3	2	2
37	1	2	3	2
38	1	3	3	1
39	1	3	2	2
40	1	3	2	2
41	1	2	3	2
42	1	2	3	2
43	1	3	3	2
44	1	3	3	2
45	1	3	2	2

### DATA KEPUASAN KERJA (X1)

N	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
1	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	46
2	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	42
3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	46
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	41
6	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	46
7	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	46
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	44
9	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	42
10	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	49
11	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	50
12	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	41
13	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	48
14	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	50
15	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	47
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
17	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
19	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	45
20	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	46
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	47
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48
23	4	4	4	4	5	4	3	3	3	2	3	4	43
24	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	47
25	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	50
26	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52
27	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	44
28	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	43
29	4	4	5	3	3	4	4	3	3	2	3	3	41
30	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	47
31	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	49
32	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	44
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
34	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	44
35	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	48
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	49
37	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	42
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	46
39	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	48





31	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
32	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	34
33	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	34
34	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	33
35	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	38
36	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	37
37	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
38	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
39	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
40	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	39
41	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	35
42	4	5	2	3	3	4	3	3	3	3	33
43	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	35
44	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	35
45	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33

### DATA INTENSI PINDAH KERJA (Y)

N	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	TOTAL
1	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	52
2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	55
3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	50
4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	56
5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	52
6	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	59
7	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	55
8	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	53
9	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	57
10	4	3	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
11	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57
12	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	53
13	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	50
14	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	60
15	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	55
16	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	58
17	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	53
18	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	47
19	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	49
20	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	50
21	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	51
22	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	45
23	3	3	4	4	2	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	53
24	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	49
25	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
26	4	4	5	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	5	4	51
27	4	4	5	4	2	3	4	3	3	2	4	2	2	3	4	49
28	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	45
29	3	3	3	3	4	5	4	3	3	2	3	2	2	3	3	46
30	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	47
31	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	55
32	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	50
33	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	54
34	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
35	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	2	3	3	55
36	5	4	3	4	2	3	4	3	3	3	5	3	4	4	3	53

37	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	56
38	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	53
39	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	2	4	3	48
40	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	49
41	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	54
42	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	50
43	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	56
44	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	64
45	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	57

## FREKUENSI JAWABAN ANGGKET KEPUASAN KERJA

### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	80,0	80,0	80,0
	SS	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,2	2,2	2,2
	S	35	77,8	77,8	80,0
	SS	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	13,3	13,3	13,3
	S	19	42,2	42,2	55,6
	SS	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	22,2	22,2	22,2
	S	34	75,6	75,6	97,8
	SS	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	8,9	8,9	8,9
	S	17	37,8	37,8	46,7
	SS	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	15,6	15,6	15,6
	S	36	80,0	80,0	95,6
	SS	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	31,1	31,1	31,1
	S	31	68,9	68,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	30	66,7	66,7	66,7
	S	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	16	35,6	35,6	35,6
	S	29	64,4	64,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8,9	8,9	8,9
	KS	12	26,7	26,7	35,6
	S	27	60,0	60,0	95,6
	SS	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	21	46,7	46,7	46,7
	S	23	51,1	51,1	97,8
	SS	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	27	60,0	60,0	60,0
	S	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

## FREKUENSI JAWABAN ANGGKET KOMITMEN ORGANISASI

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,2	2,2	2,2
	KS	23	51,1	51,1	53,3
	S	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	82,2	82,2	82,2
	SS	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	24,4	24,4	24,4
	KS	32	71,1	71,1	95,6
	S	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

### X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	33	73,3	73,3	73,3
	S	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	35	77,8	77,8	77,8
	S	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	24	53,3	53,3	53,3
	S	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	33	73,3	73,3	73,3
	S	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	30	66,7	66,7	66,7
	S	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	30	66,7	66,7	66,7
	S	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

## FREKUENSI JAWABAN ANGGKET INTENSI PINDAH KERJA

### Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	16	35,6	35,6	35,6
	S	23	51,1	51,1	86,7
	SS	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

### Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	31	68,9	68,9	68,9
	S	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

### Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	24	53,3	53,3	53,3
	S	13	28,9	28,9	82,2
	SS	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

### Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	18	40,0	40,0	40,0
	S	27	60,0	60,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	16	35,6	35,6	35,6
	KS	23	51,1	51,1	86,7
	S	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	19	42,2	42,2	42,2
	S	17	37,8	37,8	80,0
	SS	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,2	2,2	2,2
	S	38	84,4	84,4	86,7
	SS	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	23	51,1	51,1	51,1
	S	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	26,7	26,7	26,7
	S	33	73,3	73,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	13,3	13,3	13,3
	KS	13	28,9	28,9	42,2
	S	26	57,8	57,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	31,1	31,1	31,1
	S	23	51,1	51,1	82,2
	SS	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	15,6	15,6	15,6
	KS	32	71,1	71,1	86,7
	S	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	22,2	22,2	22,2
	KS	20	44,4	44,4	66,7
	S	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	16	35,6	35,6	35,6
	S	28	62,2	62,2	97,8
	SS	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	17	37,8	37,8	37,8
	S	28	62,2	62,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Intensi Pindah Kerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,223 <sup>a</sup>	,050	,004	4,15149	,050	1,096	2	42	,344	1,327

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja  
 b. Dependent Variable: Intensi Pindah Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,779	2	18,890	1,096	,344 <sup>a</sup>
	Residual	723,865	42	17,235		
	Total	761,644	44			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja  
 b. Dependent Variable: Intensi Pindah Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	53,971	12,057		4,476	,000					
	Kepuasan Kerja	,201	,203	,149	,988	,329	,131	,151	,149	,989	1,011
	Komitmen Organisasi	-,305	,255	-,181	-1,198	,238	-,166	-,182	-,180	,989	1,011

a. Dependent Variable: Intensi Pindah Kerja

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
			1	Correlations
		Kepuasan Kerja	-,103	1,000
	Covariances	Komitmen Organisasi	,065	-,005
		Kepuasan Kerja	-,005	,041

a. Dependent Variable: Intensi Pindah Kerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
1	1	2,994	1,000	,00	,00	,00
	2	,004	26,281	,00	,45	,65
	3	,002	41,391	1,00	,55	,35

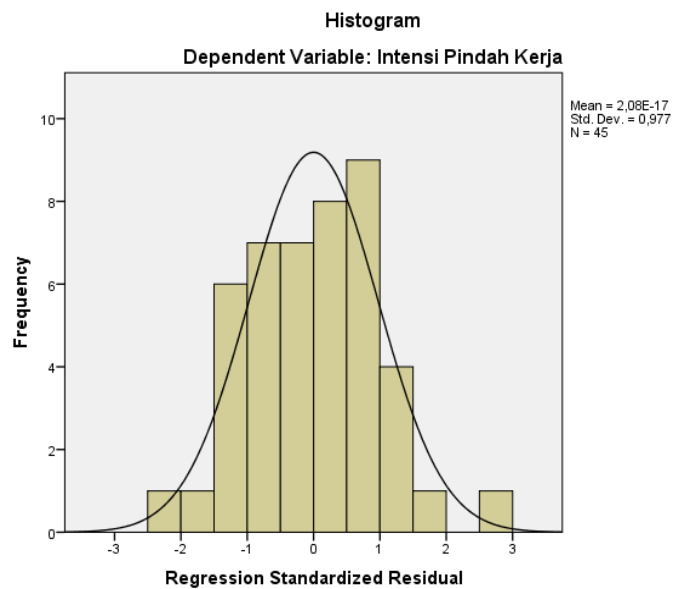
a. Dependent Variable: Intensi Pindah Kerja

Residuals Statistics<sup>a</sup>

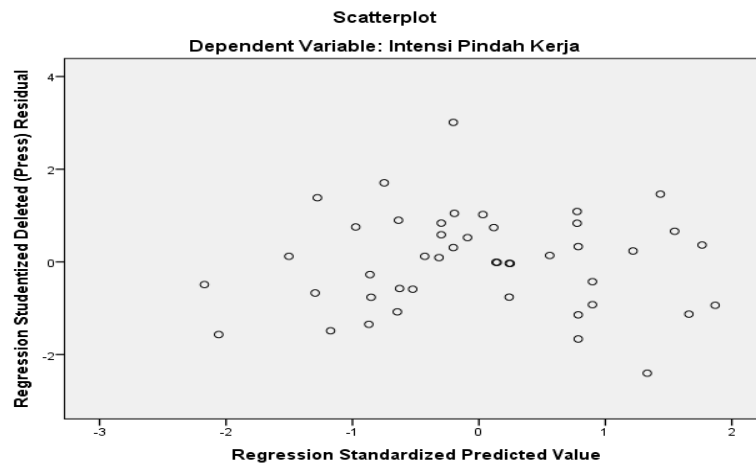
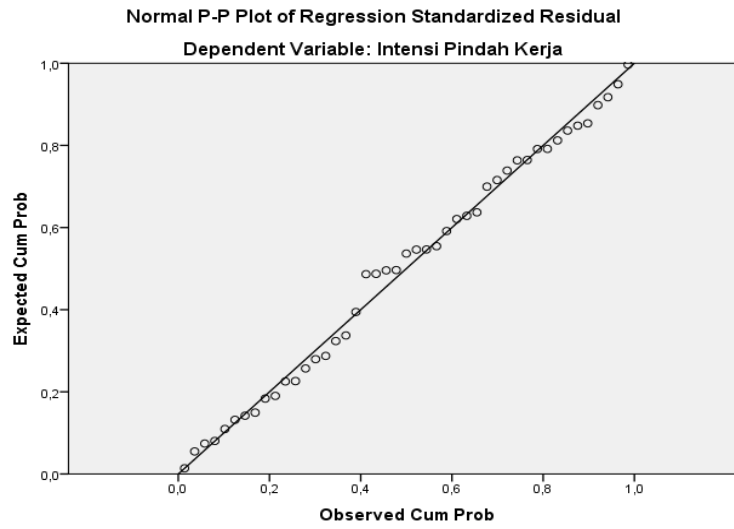
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	50,8998	54,6427	52,9111	,92662	45
Std. Predicted Value	-2,171	1,869	,000	1,000	45
Standard Error of Predicted Value	,622	1,611	1,040	,262	45
Adjusted Predicted Value	50,8694	55,1641	52,9368	,95763	45
Residual	-9,14485	11,27691	,00000	4,05604	45
Std. Residual	-2,203	2,716	,000	,977	45
Stud. Residual	-2,276	2,757	-,003	1,011	45
Deleted Residual	-9,76285	11,61982	-,02567	4,34467	45
Stud. Deleted Residual	-2,402	3,010	-,001	1,038	45
Mahal. Distance	,010	5,645	1,956	1,477	45
Cook's Distance	,000	,117	,024	,032	45
Centered Leverage Value	,000	,128	,044	,034	45

a. Dependent Variable: Intensi Pindah Kerja

## Charts







## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,05604229
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,052
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,578
Asymp. Sig. (2-tailed)		,892

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGGKET KEPUASAN KERJA (X1)

### Correlations

		Correlations												TOT AL_ X1
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
X1.1	Pearson Correlation	1	,942*	,176	,098	,085	-,128	-,024	,000	,023	,281	,103	,159	,428*
	Sig. (2-tailed)		,000	,247	,521	,578	,401	,876	1,000	,880	,062	,501	,298	,003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	,942*	1	,258	,068	,035	-,131	-,056	,036	,090	,300*	,147	,187	,460*
	Sig. (2-tailed)	,000		,087	,659	,821	,393	,714	,814	,557	,045	,336	,219	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	,176	,258	1	,269	,038	,189	,232	,295*	,333*	,162	,073	-,039	,538*
	Sig. (2-tailed)	,247	,087		,074	,803	,214	,125	,050	,025	,288	,636	,798	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	,098	,068	,269	1	,452*	,113	,234	,209	,082	,097	,182	,161	,504*
	Sig. (2-tailed)	,521	,659	,074		,002	,458	,123	,169	,592	,528	,231	,292	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	,085	,035	,038	,452*	1	,490*	,385*	,169	-,063	,000	,183	,278	,525*
	Sig. (2-tailed)	,578	,821	,803	,002		,001	,009	,268	,679	1,000	,230	,064	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	-,128	-,131	,189	,113	,490*	1	,492*	,181	,024	,000	,264	,105	,439*
	Sig. (2-tailed)	,401	,393	,214	,458	,001		,001	,233	,877	1,000	,080	,494	,003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.7	Pearson Correlation	-,024	-,056	,232	,234	,385*	,492*	1	,475*	-,098	,027	,425**	,157	,543*
	Sig. (2-tailed)	,876	,714	,125	,123	,009	,001		,001	,522	,860	,004	,304	,000

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.8	Pearson Correlation	,000	,036	,295*	,209	,169	,181	,475*	1	,427*	,199	,058	,000	,513*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,814	,050	,169	,268	,233	,001		,003	,191	,704	1,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.9	Pearson Correlation	,023	,090	,333*	,082	-,063	,024	-,098	,427*	1	,496**	-,010	-,057	,405*
	Sig. (2-tailed)	,880	,557	,025	,592	,679	,877	,522	,003		,001	,950	,711	,006
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.10	Pearson Correlation	,281	,300*	,162	,097	,000	,000	,027	,199	,496*	1	,347*	-,115	,518*
	Sig. (2-tailed)	,062	,045	,288	,528	1,000	1,000	,860	,191	,001		,020	,453	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.11	Pearson Correlation	,103	,147	,073	,182	,183	,264	,425*	,058	-,010	,347*	1	,588**	,577*
	Sig. (2-tailed)	,501	,336	,636	,231	,230	,080	,004	,704	,950	,020		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.12	Pearson Correlation	,159	,187	-,039	,161	,278	,105	,157	,000	-,057	-,115	,588**	1	,388*
	Sig. (2-tailed)	,298	,219	,798	,292	,064	,494	,304	1,000	,711	,453	,000		,008
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	,428*	,460*	,538*	,504*	,525*	,439*	,543*	,513*	,405*	,518**	,577**	,388**	1
AL_X1	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,006	,000	,000	,008	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



X2.4	Pearson Correlation	,258	,286	,090	1	,674*	,275	,060	,270	,221	,316*	,657**
	Sig. (2-tailed)	,087	,057	,558		,000	,068	,697	,073	,144	,034	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	,155	,245	-,060	,674*	1	,282	,040	,091	,000	,000	,451**
	Sig. (2-tailed)	,309	,104	,693	,000		,061	,793	,553	1,000	1,000	,002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.6	Pearson Correlation	,253	,590*	,107	,275	,282	1	,143	,040	,189	,189	,557**
	Sig. (2-tailed)	,093	,000	,484	,068	,061		,349	,793	,214	,214	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.7	Pearson Correlation	-,110	,031	,196	,060	,040	,143	1	,141	,283	,189	,386**
	Sig. (2-tailed)	,472	,839	,196	,697	,793	,349		,355	,059	,214	,009
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.8	Pearson Correlation	,062	,114	,141	,270	,091	,040	,141	1	,640*	,426**	,554**
	Sig. (2-tailed)	,685	,456	,355	,073	,553	,793	,355		,000	,003	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.9	Pearson Correlation	,029	,288	,189	,221	,000	,189	,283	,640*	1	,800**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,849	,055	,214	,144	1,000	,214	,059	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.10	Pearson Correlation	-,058	,288	,283	,316*	,000	,189	,189	,426*	,800*	1	,650**
	Sig. (2-tailed)	,704	,055	,059	,034	1,000	,214	,214	,003	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,386*	,570*	,379*	,657*	,451*	,557*	,386*	,554*	,689*	,650**	1
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,010	,000	,002	,000	,009	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	10

**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET INTENSI PINDAH KERJA (Y)**

		Correlations															
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	,587**	,326*	,342*	,292	,123	,010	,127	-,051	-,026	,081	,236	,141	,173	,085	,
	Sig. (2-tailed)		,000	,029	,021	,052	,421	,949	,407	,742	,865	,595	,119	,354	,255	,581	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.2	Pearson Correlation	,587**	1	,626**	,157	,008	-,247	,183	,015	-,029	-,082	,131	-,062	,029	,248	,128	
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,304	,958	,102	,228	,922	,850	,593	,393	,688	,850	,101	,404	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.3	Pearson Correlation	,326*	,626**	1	,392**	-,024	-,175	,213	,164	-,018	-,158	,079	-,073	-,088	,150	,117	
	Sig. (2-tailed)	,029	,000		,008	,874	,250	,159	,281	,909	,301	,606	,632	,567	,325	,443	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.4	Pearson Correlation	,342*	,157	,392**	1	-,068	,180	,000	,163	,123	,063	,370*	,135	,062	,000	,112	,
	Sig. (2-tailed)	,021	,304	,008		,655	,237	1,000	,284	,420	,680	,012	,376	,688	1,000	,463	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.5	Pearson Correlation	,292	,008	-,024	-,068	1	,654**	,098	,060	,177	,021	,081	,236	,096	-,216	,154	,
	Sig. (2-tailed)	,052	,958	,874	,655		,000	,520	,697	,245	,892	,595	,119	,530	,153	,314	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.6	Pearson Correlation	,123	-,247	-,175	,180	,654**	1	,164	,170	,221	,141	,200	,425**	,204	-,076	,256	,
	Sig. (2-tailed)	,421	,102	,250	,237	,000		,282	,265	,144	,355	,189	,004	,180	,621	,090	



	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.7	Pearson Correlation	,010	,183	,213	,000	,098	,164	1	,300*	,044	,064	,143	,121	-,044	,190	-,013	
	Sig. (2-tailed)	,949	,228	,159	1,000	,520	,282		,045	,773	,677	,350	,427	,773	,212	,930	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.8	Pearson Correlation	,127	,015	,164	,163	,060	,170	,300*	1	,288	,448**	,384**	,206	,214	,029	,029	
	Sig. (2-tailed)	,407	,922	,281	,284	,697	,265	,045		,055	,002	,009	,175	,157	,852	,852	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.9	Pearson Correlation	-,051	-,029	-,018	,123	,177	,221	,044	,288	1	,725**	,176	,349*	,295*	,000	,256	
	Sig. (2-tailed)	,742	,850	,909	,420	,245	,144	,773	,055		,000	,248	,019	,049	1,000	,090	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.10	Pearson Correlation	-,026	-,082	-,158	,063	,021	,141	,064	,448**	,725**	1	,256	,257	,285	,220	,163	
	Sig. (2-tailed)	,865	,593	,301	,680	,892	,355	,677	,002	,000		,090	,089	,058	,146	,283	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.11	Pearson Correlation	,081	,131	,079	,370*	,081	,200	,143	,384**	,176	,256	1	,113	,293	-,063	,183	
	Sig. (2-tailed)	,595	,393	,606	,012	,595	,189	,350	,009	,248	,090		,462	,051	,682	,230	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.12	Pearson Correlation	,236	-,062	-,073	,135	,236	,425**	,121	,206	,349*	,257	,113	1	,736**	,374*	,395**	
	Sig. (2-tailed)	,119	,688	,632	,376	,119	,004	,427	,175	,019	,089	,462		,000	,011	,007	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.13	Pearson Correlation	,141	,029	-,088	,062	,096	,204	-,044	,214	,295*	,285	,293	,736**	1	,389**	,304*	

	Sig. (2-tailed)	,354	,850	,567	,688	,530	,180	,773	,157	,049	,058	,051	,000		,008	,042
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.14	Pearson Correlation	,173	,248	,150	,000	-,216	-,076	,190	,029	,000	,220	-,063	,374*	,389**	1	,296*
	Sig. (2-tailed)	,255	,101	,325	1,000	,153	,621	,212	,852	1,000	,146	,682	,011	,008		,048
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.15	Pearson Correlation	,085	,128	,117	,112	,154	,256	-,013	,029	,256	,163	,183	,395**	,304*	,296*	1
	Sig. (2-tailed)	,581	,404	,443	,463	,314	,090	,930	,852	,090	,283	,230	,007	,042	,048	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,506**	,365*	,350*	,434**	,408**	,500**	,306*	,507**	,500**	,481**	,507**	,643**	,582**	,363*	,485**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,018	,003	,005	,000	,041	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,014	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	15

Titik Persentase Distribusi  $t$  ( $df = 41 - 80$ )

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70116	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67985	1.30023	1.67865	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68450	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26503	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67465	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00486	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23946	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66175	3.23421	
60	0.67859	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65885	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65358	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65235	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65112	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67805	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21259	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67795	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64685	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64296	3.20249	
76	0.67773	1.29278	1.66515	1.99167	2.37642	2.64206	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19943	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663	
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526	

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00576	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65885	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65350	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67805	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	248
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****Data Pribadi**

Nama : Bunga Istiani  
Tempat/Tgl Lahir : Batang Kuis, 28 Juli 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl. Kapten Mukhtar Basri Ampera 8 No.48

**Data Orang Tua**

Nama Ayah : Efendi  
Nama Ibu : Sutiani  
Alamat : Jl. Lintas Bagan Siapiapi, Desa Lenggadai Hulu, Kec.  
Rimba Melintang Kab. Rokan Hilir.

**Pendidikan Formal**

1. SD Negeri 011 Lenggadai Hulu (2003-2009)
2. MTs. Nurul Insan Lenggadai Hulu (2009-2012)
3. MA. Al-Husna Darussalam Lenggadai Hulu (2012-2015)
4. Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2015-2019)

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Medan, Maret 2019


  
**Bunga Istiani**



**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

kepada Yth.  
Ketua Jurusan .....  
Fakultas Ekonomi UMSU  
Di  
Medan.

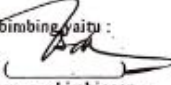
Medan, 09 Muharram 1441  
19 September 2018 M



Dengan hormat  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bunga Istiani  
NPM : 1505160920  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya manusia  
Kelas / Sem : VII

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Hani Fah Jasni disetujui prodi :   
Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan / tempat penelitian serta proses pembimbingan ..  
dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

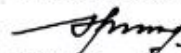
1. Tidak Puasnya karyawan dalam bekerja .....
2. Kurangnya komitmen karyawan terhadap Organisasi .....
3. Mudahnya karyawan Melepas Pekerjaannya .....

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :


Pengaruh Kepuasan Kerja & Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Pada AGen PT. ASuransi Umum BumiPutera Muda 1964 (Cabang Medan)
--

Medan, ..... 20..

Dosen Pembimbing

  
( Hani Fah Jasni SE, M.Si )

Peneliti/Mahasiswa

  
( Bunga Istiani )

Disetujui Oleh :  
Ketua / Sekretaris Jurusan



Diagendakan pada tanggal : .....  
Nomor Agenda : .....

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan





### PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 20....

Kepada Yth.  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : B U N G A I S T I A N I

NPM : 1 5 0 5 1 6 0 9 2 0

Tempat/Tgl Lahir : B A T A N G K U I S 2 8 J U L I  
1 9 9 7

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L K A P T E N M U C H T A R B A S  
R I A M P E R A 8

Tempat Penelitian : P T A S U R A N S I U M U M B U M I  
P U T E R A M U D A L 9 6 7

Alamat Penelitian : J L P R O F H M Y A M I N S H  
N O 2 1 G M E D A N


memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Perikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

- 1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
- 2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :  
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

  
( Jasman Syarifuddin SE, MAg )

Wassalam  
Pemohon

  
( Bunga Istiani )



**UMSU**  
Wegai' Cerdas, Terampil,  
Berprestasi

Mila mempunyai surat ini agar diketahui  
tentang izin pengabdian

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 7823/II.3-AU/UMSU-05/F / 2018  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 28 Rabiul Awwal 1440 H  
06 Desember 2018 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi  
PT.ASURANSI UMUM BUMIPUTRA  
MUDA 1967 CAB.MEDAN  
Jl.HM.Yamin SH.,N.o.216 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **BUNGA ISTIANI**  
Npm : **1505160920**  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Semester : **VII (Tujuh)**  
Judul : **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Interasi Pindah Kerja (Turnover Inventior) Pada PT.Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 (Cabang Medan)**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

P. JANURI, SE., MM., M.Si.

**Tembusan :**

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Pertiinggal



PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967  
 No. Anggota AAU: 016.010419742.01967  
 Cabang Medan  
 Gedung AJB Bumiputera 1912 Lantai 2  
 Jl Prof. HM Yamin, SH No. 216 Medan  
 Telp.: (061)4521423; Fax.: (061)4521912  
 E-mail: [medan@bumida.co.id](mailto:medan@bumida.co.id)  
 Website: [www.bumida.co.id](http://www.bumida.co.id)

Nomor : 02-E/BMD-MDN/XII/2018  
 Hal : Konfirmasi Izin Riset Sdri. Bunga Istiani  
 Tanggal : 11 Desember 2018

Kepada Yth :  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
 Medan

Menindaklanjuti Surat Bapak nomor 7823/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 Tgl. 06 Desember 2018 perihal Izin Riset *Pendahuluan* dengan keterangan sebagai berikut :

Nama : Bunga Istiani  
 NPM : 1505160920  
 Jurusan : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (turnover Intention) PT Asuransi Umum Bumiputeramuda 1967 (Cabang Medan)

maka dengan ini kami pada dasarnya tidak berkeberatan melakukan riset di perusahaan kami.

Untuk data yang diperlukan akan kami usahakan selama data yang diminta tidak untuk dipublikasikan .

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967  
 Kantor Cabang Medan



Haris Hidayat  
 Kasi Umum



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
 JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PRODI : JASMAN SYARIFUDDIN HASIBUAN S.E.,M.Si  
 PEMBIMBING PROPOSAL : HANIFAH JASIN S.E.,M.Si

NAMA MAHASISWA : BUNGA ISTIANI  
 NPM : 1505160920  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
 JUDUL PROPOSAL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION) PADA PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG MEDAN.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN		
27/12-2018	- DAFTAR ISI	}			
	- IDENTIFIKASI MASALAH PENELITIAN		}		
	- JURNAL			}	
	- UJI VALIDITAS				}
20/12-2018	- RUMAH DIPERIKSA DATA ACC	}			
			}		
				}	
					}

Pembimbing Proposal

  
 HANIFAH JASIN S.E.,M.Si

Medan, Desember 2018

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

  
 JASMAN SYARIFUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si







MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kap. Muktar Basri No. 3 Tel. (061) 6624507 Ext. 304 Medan 22020



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Jum'at, 04 Januari 2019 menerangkan bahwa

Nama : BUNGA ISTIANI  
N.P.M. : 1505160920  
Tempat / Tgl.Lahir : B.Kuis .28 Juli  
Alamat Rumah : Muchtar Basri Ampera 8 No.28  
JudulProposal : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION) PADA PT.ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : HANIFAH JASIN, SE., M.Si.

Medan, Jum'at, 04 Januari 2019

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si.

Pembimbing

HANIFAH JASIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

NEL ARIANTY, SE., MM.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

**SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI**

Nama : *Bunga Istiani*  
 NPM : *1505160920*  
 Konsentrasi : *SDM (Sumberdaya manusia)*  
 Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*  
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pemyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 29 Nov. 2018  
 Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Menjajagi nilai-nilai agama, kebudayaan,  
 dan kemajemukan

Nomor : 862 /IL3-AU/UMSU-05/F/2019 Medan, 13 Jumadil Akhir 1440 H  
 Lamp. : - 18 Februari 2019 M

H a l : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.  
 Bapak/Ibu Pimpinan  
 PT.ASURANSI UMUM BUMIPUTRA  
 MUDA 1967 CAB.MEDAN  
 Di  
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu ( S1 ) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : BUNGA ISTIANI  
 N P M : 1505160920  
 Semester : VII (Tujuh)  
 Jurusan : MANAJEMEN  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Invention) Pada Agen PT.Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 (Cabang Medan).

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan ✍  
  
 H. HANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor - II UMSU Medan
2. Pertinggal.



PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967  
 No. Anggota AAUI : 016.01041874.2016.7  
 Cabang Medan  
 Gedung AJB Bumiputera 1912 Lantai 2  
 Jl Prof. HM Yamin, SH No. 216 Medan  
 Telp.: (061)4521423; Fax. : (061)4521912  
 E-mail : [medan@bumida.co.id](mailto:medan@bumida.co.id)  
 Website : [www.bumida.co.id](http://www.bumida.co.id)

## SURAT KETERANGAN

No.: 01/BPM-MDN/SKM/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa:

Nama : Bunga istiani  
 NPM : 1505160920  
 Jurusan : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
 Judu Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap  
 Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Pada Agen PT Asuransi  
 Umum Bumiputeramuda 1967 (Cabang Medan)

Benar telah menyelesaikan riset di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan guna penyusunan Skripsi

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 28 Februari 2019  
 PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967  
 Kantor Cabang Medan



**Haris Hidayat**  
 Kasi Umum



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
 JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PRODI : JASMAN SYARIPUDDIN HASIBUAN S.E.,M.Si  
 PEMBIMBING SKRIPSI : HANIFAH JASIN S.E.,M.Si

NAMA MAHASISWA : BUNGA ISTIANI  
 NPM : 1505160920  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION) PADA AGEN PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG MEDAN.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
24/2 - 2019	- Hasil Penelitian & Pembahasan	}	
	- Lampiran - Lampiran		
	- Abstrak		
	- Daftar isi		
	- Tabel - tabel		
	Perbaiki Kembali pada Pembimbing Skripsi		
5/3 2019	SUDAH DIPERIKSA DAN ACC UNTUK DAPAT DILANJUTKAN	} }	

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

  
 HANIFAH JASIN S.E.,M.Si

  
 JASMAN SYARIPUDDIN HASIBUAN S.E.,M.Si



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Baari No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6023301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : *7022* TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2018

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Pada Tanggal** : 06 Desember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : BUNGA ISTIANI  
**N P M** : 1505160920  
**Semester** : VII (Tujuh)  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Interaksi Pindah Kerja (Turnover Inventior) Pada PT.Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 (Cabang Medan)

**Dosen Pembimbing** : HANIFAH JASIN,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **06 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 28 Rabiul Awwal 1440 H  
06 Desember 2018 M

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

- Tembusan :
1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
  2. Pertiinggal.





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
 JENJANG : STRATA SATU (S1)  
 KETUA PRODI : JASMAN SYARIPUDDIN HASIBUAN S.E.,MSI  
 PEMBIMBING SKRIPSI : HANIFAH JASIN S.E.,MSI  
 NAMA MAHASISWA : BUNGA ISTIANT  
 NPM : 1505160920  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION) PADA AGEN PT. ASURANSI UMLM BUMPU LTERA MUDA 1967 CABANG MEDAN.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
24/2 2019	- Hasil Penelitian & Pembahasan	/	
	- Lampiran - Lampiran		
	- Abstrak		
	- Daftar Isi		
	- Tabel - tabel		
	Perbaiki Kembali pada Pembimbing Skripsi		
5/3 2019	SUDAH DIPERIKSA DAN ACC UNTUK DAPAT DILANJUTKAN	/	

Unswal Cerdas  
 Medan, Maret 2019  
 Diketahui / Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen

*Hanifah Jasin*  
 HANIFAH JASIN S.E.,MSI

*Jasman Syaripuddin Hasibuan*  
 JASMAN SYARIPUDDIN HASIBUAN S.E.,MSI