

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI**

**TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**(Studi Kasus Pada PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Strata Satu  
Dalam Ilmu Ekonomi Islam**

**Oleh:**

**Astri Haryanti**

**12390036**

**Pembimbing:**

- 1. Joko Setyono, SE.M.Si**
- 2. Dr.Ibnu Muhdar, M.Ag**

**KEUANGAN SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2016**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention studi kasus pada PT Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta (Tanwir Nusantara). Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing atau biasa disebut dengan agen di PT Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta (Tanwir Nusantara) dengan 50 responden dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel yang diambil adalah karyawan bagian marketing (agen) di PT Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta (Tanwir Nusantara). Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Selanjutnya analisis data dilakukan dengan uji analisis regresi berganda yang terdiri dari uji F, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji T.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil analisis uji F(simultan) diperoleh nilai signifikan hitung sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan uji t (parsial) diperoleh nilai signifikan variabel kepuasan kerja  $0,032 < 0,05$  dengan nilai beta  $-0,154$ , maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan, dan untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  dengan nilai beta  $-0,244$ , maka dapat disimpulkan secara parsial komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil dari nilai Adjust R Square  $0,459$ . Menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat mewakili 45% variabel yang mempengaruhi turnover intention, sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*

## ABSTRACTS

This study aims to determine the effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment Against Turnover Intention case study on PT Asuransi Takaful Keluarga Yogyakarta Branch (Tanwir Nusantara). Subjects in this study were employees of the marketing or commonly called the agent in PT Asuransi Takaful Keluarga Yogyakarta Branch (Tanwir Nusantara) with 50 respondents with sampling using is saturated samples. Samples taken are part marketing employee (agent) in PT Asuransi Takaful Keluarga Yogyakarta Branch (Tanwir Nusantara). Tests conducted with test instrument validity, reliability and classic assumption. Further data analysis is done by using multiple regression analysis consisting of F test, the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) and test T.

The results of this study indicate that job satisfaction and organizational commitment influence on turnover intention. Based on the analysis F test (simultaneous) significant values obtained count of  $0.000 < 0.05$ , it can be concluded that job satisfaction and organizational commitment jointly have a significant effect on turnover intention. Based on t test (partial) obtained significant value job satisfaction variables  $0.032 < 0.05$  with a beta value of  $-0.154$ , it can be concluded that job satisfaction is partially a significant negative effect, and to variable organizational commitment obtained significance value of  $0.004 < 0.05$  with a beta value of  $-0.244$ , it can be concluded by partial commitment of the organization have a significant negative effect on turnover intention. Based on the results of value Adjust R Square  $0,459$ . Showed that the variables of job satisfaction and organizational commitment can represent 45% of variables that affect turnover intention, while the rest of 55% influenced by other variables outside the study.

**Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention**



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudara Astri Haryanti  
Lamp : 1

Kepada  
**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**  
**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**  
Di Yogyakarta.

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Astri Haryanti  
NIM : 12390036  
JudulSkripsi : **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi kasus pada PT Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta)”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam prodi Keuangan Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 10 Juni 2016  
Pembimbing I

**Joko Setyono, SE.M.Si**  
NIP. 19730702 2002121 003



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudara Astri Haryanti  
Lamp : 1

Kepada  
**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta.**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

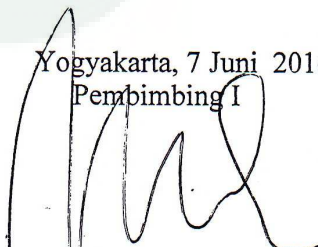
Nama : AstriHaryanti  
NIM : 12390036  
JudulSkripsi : **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi kasus pada PT Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta)”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam prodi Keuangan Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 7 Juni 2016  
Pembimbing I

  
**Dr. Ibnu Muhdir, M.Ag**  
NIP. 19641112 199203 1 006



**PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nomor : B-806.9/Un.02/DEB/PP.05.3/06/2016**

Skripsi/Tugas akhir dengan judul:

**“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi kasus pada PT Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta)”**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh,

Nama : Astri Haryanti  
NIM : 12390036  
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 22 Juni 2016  
Nilai Munaqasyah : A/B  
Dan dinyatakan telah diterima oleh Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi  
Keuangan Syari’ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tim Munaqasyah:  
Ketua Sidang,

**Joko Setyono, SE.M.Si**  
NIP. 19730702 200212 1 003

Penguji I

**(Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., MM)**  
NIP. 19760616 200501 2 002

Penguji II

**(Dr. Abdul Haris, M.Ag)**  
NIP. 19710423 199903 1 001

Yogyakarta, 24 Juni 2016

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan,



**Dr. Ibnu Qizam, SE., M.Si., Ak., CA.**  
NIP. 1968002 199403 1 002

## SURAT PERNYATAAN

*Assalamu'alaikumWr. Wb.*

Yang bertandatangan di bawahini, saya:

Nama : Astri Haryanti  
NIM : 12390036  
Jurusan-Prodi : Keuangan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada PT Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

*Wassalamu'alaikumWr. Wb..*

Yogyakarta, 10 Juni 2016



Astri Haryanti  
NIM. 12390036

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

---

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Astri Haryanti  
NIM : 12390036  
Program Studi : Keuangan Syari'ah  
Departemen : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:  
**“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan seksama.

Yogyakarta, 15 Juni 2016  
Yang menyatakan,



Astri Haryanti  
NIM: 12390036



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Žāl	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye

ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ظ	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata

sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-aulyā'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

----- فعل	Fathah	ditulis	A
----- فعل		ditulis	<i>fa'ala</i>
----- ذکر	Kasrah	ditulis	i
----- ذکر		ditulis	<i>zūkira</i>
----- يدهب	Ḍammah	ditulis	u
----- يدهب		ditulis	<i>yāzhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif جاهلية	Ditulis	<i>Ā</i>
	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā' mati تنسى	ditulis	<i>ā</i>
	ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati كريم	ditulis	<i>ī</i>
	ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati فروض	ditulis	<i>ū</i>
	ditulis	<i>furūd</i>

### F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati بينكم	Ditulis	<i>Ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati قول	ditulis	<i>au</i>
	ditulis	<i>qaul</i>

### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنَنْشُكْرَنَّكُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

### I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذو الفروض	Ditulis	<i>ẓawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

## MOTTO

*“Tuhan sudah menyiapkan penambahan kekuatanmu, yang segera akan menjadi milikmu, jika engkau segera menggerakkan badanmu untuk bekerja dengan niatan memperbaiki kehidupanmu. Gerakanlah yang memperkuatmu”*

*(Darwis Tere Liye)*

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Skripsi ini saya persembahkan untuk:*

*Bapak dan ibuku tercinta*

*Kedua kakakku beserta keluarga tersayang serta semua orang  
yang aku sayangi*

*Keluarga Besar Mahasiswa Keuangan Syariah angkatan 2012*

*UIN SUNAN KALIJAGA*

*Beserta Almamater*

*UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil'alamiin, puji dan syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya kepada Penyusun, sehingga dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Setelah melalui berbagai proses yang cukup panjang dan tidak mudah, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu Jurusan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Diharapkan skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan informasi mengenai *turnover intention* dan dapat bermanfaat bagi pembaca.

Skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penyusun mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penyusun mulai dari perencanaan penelitian, pelaksanaan penelitian sampai dengan terselesaikannya skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
2. Bapak Dr. Ibnu Qizam, SE., M.Si., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,

3. Bapak Mukhamad Yazid Afandi, M.Ag selaku Ketua Program Studi Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Dosen Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
4. Bapak Joko Setyono, SE.M.Si dan Dr.Ibnu Muhdir, M.Ag selaku dosen pembimbing skripsi I dan II yang telah membimbing, mengarahkan, memberi masukan, kritik, saran dan motivasi dalam menyempurnakan penelitian ini,
5. Seluruh Dosen Program Studi Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islamserta Dosen Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penyusun selama menempuh pendidikan,
6. Seluruh pegawai dan staf TU Prodi, Jurusan, dan Fakultas di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta seluruh staf di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
7. Ayahku tercinta Bp Tukiran/Danu Prayitno dan Ibuku Suratinem serta kakak dan adikku Yuni Ismoyo, Kanthi Rahayuningsih, Asyifa Ayudhia Ramadhani atas segala do'a, dukungan, dan kasih sayangnya,
8. Sahabat terbaik Mufid, Noris, Anggun, dan Widya yang telah mendukung dan mendampingi dalam suka maupun duka.
9. Seluruh teman-teman jurusan Keuangan Syariah dan Keuangan Islam angkatan 2012 yang telah berjuang bersama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta serta semua yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini,



Semoga Allah SWT memberikan barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua. Aamiin.

Yogyakarta, 10 Juni 2016



Astri Haryanti

NIM. 12390036



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK .....	ii
ABSTRACTS.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
SURAT PERNYATAAN.....	vii
TRANSLITERASI.....	viii
MOTTO .....	xii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	xiii
KATA PENGANTAR .....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR TABEL.....	xxi
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II</b>	<b>KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>
2.1 Telaah Pustaka.....	10
2.2 Kerangka Teori.....	13
2.3 Hipotesis .....	26

	2.4 Model Penelitian.....	27
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	3.1 Jenis Penelitian.....	29
	3.2 Populasi dan Sampel .....	29
	3.3 Sumber Data.....	30
	3.4 Metode Pengumpulan Data.....	31
	3.5 Definisi Operasional Variabel.....	32
	3.6 Alat Analisis Data .....	34
	3.7 Teknik Analisis Data.....	35
	3.8 Uji Hipotesis .....	40
	3.9 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	40
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	4.1 Analisis Deskriptif.....	50
	4.2 Analisis Kuantitatif.....	52
	4.2.1 Uji Validitas .....	53
	4.2.2 Uji Reliabilitas.....	55
	4.2.3 Asumsi Klasik .....	55
	4.2.3.1 Uji Normalitas.....	56
	4.2.3.2 Uji Multikolinearitas .....	57
	4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	58
	4.2.4 Analisis Regresi Berganda .....	59
	4.2.4.1 Uji F .....	60
	4.2.4.2 Uji Determinasi .....	61
	4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	63
	4.2.6 Analisis Hasil Penelitian .....	64
	4.2.6.1 Analisis Variabel Kepuasan Kerja .....	65
	4.2.6.2 Analisis Variabel Komitmen Organisasi.....	66

BAB V	PENUTUP	
	A. Simpulan.....	70
	B. Implikasi.....	71
	C. Saran .....	71
	DAFTAR PUSTAKA .....	73
	LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	10
Tabel 2.2 Kerangka Perilaku.....	13
Tabel 3.1 Responden berdasarkan jenis kelamin .....	50
Tabel 3.2 Responden berdasarkan kelompok Usia .....	51
Tabel 3.3 Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	51
Tabel 3.4 Responden berdasarkan masa kerja .....	52
Tabel 3.5 Uji Validitas variabel kepuasan kerja .....	53
Tabel 3.6 Uji Validitas variabel komitmen organisasi .....	54
Tabel 3.7 Uji Validitas variabel <i>turnover intention</i> .....	55
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas .....	56
Tabel 3.7 Uji Normalitas.....	57
Tabel 3.8 Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel 3.9 Uji Heteroskedastisitas.....	59
Tabel 3.10 Hasil Uji Linier Berganda.....	60
Tabel 3.11 Hasil Uji F.....	61
Tabel 3.12 Hasil Koefisien Determinasi .....	63
Tabel 3.13 Hasil Uji t.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar1.1 Model penelitian.....	28
---------------------------------	----



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam berhasilnya suatu perusahaan. Umumnya dalam perusahaan, karyawan akan dituntut bagaimana mencapai target keberhasilan perusahaan guna menghasilkan suatu *output* yang maksimal, pengelolaan SDM dalam sebuah perusahaan bila didukung dengan kinerja yang baik, tentunya akan menghasilkan *income* yang lebih besar bagi perusahaan itu sendiri. Kondisi ini memungkinkan sebuah perusahaan akan terus mengalami peningkatan dalam perkembangan manajemen. Ada kendala kriteria pengelolaan SDM, seperti halnya perilaku karyawan. Sering kali fenomena ini menjadi suatu aspek dalam organisasi yang demikian bagus dapat dirusak baik itu secara langsung maupun tidak langsung oleh perilaku karyawan yang mengakibatkan kinerja organisasi tersebut menjadi turun. Salah satu penyebab dari perilaku tersebut adalah keinginan keluar (*turnover intention*) yang berakhir pada keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Keinginan keluar (*turnover intention*) merupakan fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Sebuah organisasi tidak pernah terlepas dengan kondisi perputaran pegawai. Jac and Davison (2011:26) menyatakan pergerakan karyawan yang keluar-masuk organisasi secara umum disebut pergantian karyawan (*turnover*). Merupakan satu diantara berbagai fenomena organisasi

yang paling banyak dipelajari. Biro statistik tenaga kerja USA menggunakan istilah *accession* dan *separations* untuk menggambarkan perputaran karyawan dalam ruang lingkup organisasi. Transfer dan promosi tidak dianggap bagian dari pergantian karyawan karena mereka tidak melibatkan pergerakan di luar batas keanggotaan sebuah organisasi. Pergantian karyawan secara sukarela lebih sering dipelajari oleh manajemen yang ingin mengurai atau mempertahankannya pada satu tingkat yang dapat diterima.

. Harnoto (2002:2) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hasibuan (2000:211) menyatakan keinginan keluar (*turnover intention*) yang mengarah pada *turnover* yang sesungguhnya, ini akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena karyawan itu membawa biaya pemerolehan karyawan (biaya perekrutan, biaya seleksi, biaya penerimaan) dan biaya pelatihan. Hasibuan (2000:52) menjelaskan untuk mengetahui seberapa besar *turnover* perusahaan diperlukan data karyawan yang mengalami perputaran (*turnover*), karyawan yang masuk dan keluar dan jumlah karyawan pada awal dan akhir tahun.

Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan terkait *turnover* adalah adanya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Dalam hal ini diperlukan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berhenti atau pindah kerja, yaitu dengan memahami sikap dan perilaku karyawan yang dapat mempengaruhi performansi perusahaan.



Menurut Sidharta dikutip oleh Ida (2015:1670) Keinginan keluar karyawan (*turnover intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja. Dimana tingkat kepuasan yang tinggi dapat menekan timbulnya keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya secara signifikan. Kepuasan kerja yang dimaksud adalah perilaku positif yang ditunjukkan karyawan dalam merespon semua perlakuan, keputusan, dan kebijakan yang dilakukan perusahaan.

Selain kepuasan, faktor lain yang dapat menentukan tingginya *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Mathis dan Jackson (2001:100) menyatakan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasi memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Takaful merupakan pelopor jasa asuransi syariah di nusantara yang telah melayani masyarakat dengan sistem syariah. Atas prakarsa Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) melalui Yayasan Abdi Bangsa, bersama Bank Muamalat Indonesia Tbk, PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri, Departemen Keuangan RI, dan beberapa pengusaha Muslim Indonesia, serta bantuan teknis

dari Syarikat Takaful Malaysia, Bhd. (STMB), TEPATI mendirikan PT Syarikat Takaful Indonesia (Takaful Indonesia) pada 24 Februari 1994, sebagai pendiri asuransi syariah pertama di Indonesia (takaful.com, 2016, p. 5).

Fenomena yang terjadi diterbitkannya surat keputusan direksi PT Asuransi Takful Keluarga ATK.DU.SK-008.03.2011 bahwa setiap agen perusahaan dari seluruh jalur distribusi pemasaran harus memiliki lisensi keagenan sesuai dan menurut ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dari waktu ke waktu. Lisensi keagenan adalah surat ijin menjadi agen asuransi jiwa yang dikeluarkan oleh pemerintah melalui Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI). Pada tahun 2015 bulan September peraturan tersebut sudah diterapkan di PT Asuransi Takaful Cabang Yogyakarta (Tanwir Nusantara). Hal itu membuat sebagian agen keberataran dan sebagian agen memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Ini membuktikan bahwa agen yang keluar tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan.

Salah satu faktor lain yang menyebabkan *turnover* yaitu ketidakpuasan kerja yang dirasakan seorang agen. Diperoleh dari observasi seorang agen merasakan jenuh dan merasa tidak puas dalam pekerjaan karena suatu pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang setiap harinya. Terdapat juga fakta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dilihat dengan insiatif TSM untuk memberi uang bonus kepada agen yang mencapai target tertentu agar agen merasa puas dan bekerja lebih baik sehingga menurunnya tingkat *turnover intention*.

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian Ida Bagus P.W dan I Komang Ardana (2015:1670) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas *Turnover* Karyawan” menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap intensitas *turnover*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas *turnover*. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas *turnover*.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin menguji kembali kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dan menjadikan objek penelitian di PT Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta (Tanwir Nusantara). Penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*” studi kasus pada PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta ( Tanwir Nusantara )**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah komitmen organisasi karyawan berpengaruh terhadap *turnover Intention*?

3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan secara simultan berpengaruh terhadap *turnover Intention*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*
2. Untuk menjelaskan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*
3. Untuk menjelaskan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang akan penulis lakukan di harapkan mempunyai manfaat antara lain:

1. Bagi organisasi atau lembaga

Diharapkan penelitian ini bermanfaat dalam pertimbangan memberikan masukan pun kontribusi bagi organisasi PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta (Tanwir Nusantara), dalam mengambil kebijakan manajemen dalam upaya menekan terjadinya *turnover intention* sehingga dapat mempertahankan keberadaan dan loyalitas para karyawannya.

2. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang teori dan praktek dalam bidang manajemen sumberdaya manusia yang khususnya penerapan dari penelitian ini pada PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta (Tanwir Nusantara).

### 3. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini akan dapat melengkapi literatur perbendaharaan penelitian khususnya penerapan penelitian di PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta (Tanwir Nusantara) .

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Hasil penelitian ini nantinya akan disajikan secara sistematis dengan tujuan untuk mempermudah para pembaca dalam menyimak isi dan poin penting dalam pembahasan. Untuk itu penyajian hasil penelitian akan disajikan dalam lima bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

Bagian awal terdiri dari halaman judul skripsi, halaman nota, persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman deklarasi, halaman abstrak, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, dan halaman daftar lampiran.

BAB I merupakan bagian pendahuluan yang terdiri dari lima bagian, yaitu latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian yang diikuti dengan pertanyaan-pertanyaan mendasar, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II merupakan tinjauan pustaka yang terdiri dari empat bagian, yaitu landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu yang pernah melakukan penelitian sejenis, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, dan model penelitian.

BAB III adalah metode penelitian. Pada bab ini dibagi menjadi lima bagian, yaitu populasi dan sampel, jenis dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrument penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV menyajikan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan. Pada bagian ini disajikan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

BAB V adalah bagian terakhir dari penelitian ini yaitu bagian penutup. Bagian penutup ini meliputi dua bagian penting dari hasil penelitian, yaitu simpulan, implikasi, dan saran bagi penelitian selanjutnya.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan metode analisis regresi, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai signifikansi 0,032 yang berarti tingkat signifikansi untuk kepuasan kerja kurang dari *alpha* 0,05. Hal ini berarti jika kepuasan kerja yang dialami agen menurun maka *turnover intention* yang terjadi pada PT Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta (Tanwir Nusantara) akan meningkat.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai signifikansi 0,004 yang berarti tingkat signifikansi untuk komitmen organisasi kurang dari *alpha* 0,05. Hal ini berarti jika komitmen organisasi yang dimiliki agen menurun maka *turnover intention* yang terjadi pada PT Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta (Tanwir Nusantara) akan meningkat.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada agen PT Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta (Tanwir Nusantara), dengan nilai signifikansi 0,000 dibawah *alpha* dengan nilai F statistik sebesar 21,287.

## 5.2 IMPLIKASI

Praktik-praktik SDM merupakan hal yang penting untuk diperhatikan pada setiap perusahaan karena memiliki efek jangka panjang terhadap SDM yang mereka miliki. Dengan mengelola SDM yang baik, akan mempengaruhi pula performa dan kinerja SDM yang dimiliki perusahaan. Jika kinerja SDM yang dimiliki perusahaan maksimal, maka akan membawa perusahaan ke arah tujuan yang dimiliki. Para pemimpin perlu memiliki kepekaan agar mengetahui apa yang dibutuhkan oleh karyawan mereka. Karyawan pada perusahaan yang tidak dikelola dan diperhatikan dengan baik akan mempunyai peluang adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan dan memilih untuk berpindah ke perusahaan lain. Praktik-praktik SDM yang diterapkan dengan baik akan mengurangi adanya keinginan karyawan untuk berhenti. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi dimiliki seorang agen dengan perusahaan akan meminimalisir karyawan untuk berhenti dari perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan sudah merasa memiliki dengan perusahaan.

Implikasi manajerial untuk menurunkan *turnover intention* diupayakan pihak manajemen meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi agen. Peningkatan kepuasan kerja agen yaitu dengan meningkatkan perhatian dengan memberikan tunjangan yang dapat meringankan beban kebutuhan agen, dan meningkatkan kesadaran kepada agen bahwa agen memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan perusahaan. Kebijakan lisensi membuat agen merasa keberatan dikarenakan biaya yang cukup tinggi untuk mendapatkan lisensi



keagenan, untuk itu perusahaan yaitu PT Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta dapat membantu agen dengan menalangi biaya lisensi dengan begitu agen dapat mendapatkan lisensi keagenan dan dapat bekerja kembali seperti semula, karena kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi dapat menurunkan *turnover intention* pada agen.

### 5.3 SARAN

1. Peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian lebih dalam untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang terjadi diperusahaan sehingga karyawan melakukan intensi *turnover*
2. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor *turnover intention*, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi *turnover intention* seperti stress kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Al-Qur'an/ Tafsir Al-Qur'an**

Departemen Agama, 2008, *Al-Qur'an dan Terjemahannya 30 Juz*, Bandung: CV.Penerbit Diponegoro.

### **Buku**

Fahmi, Irham, 2014, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*, Bandung : ALFABETA.

Ghozali, Imam , 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, ed. ke-2, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, dkk, 2010, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 1*, Jakarta: Binarupa Aksara.

Harnoto, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Jakarta: Prehallindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. ke-6, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

HM, Jogiyanto, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta:BPFE.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, ed. ke-1, cet. ke-6, Yogyakarta: BPFE.

Luthans, Fred , 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Yogyakarta: Andi.

Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.

Mobley, W.H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Terjemahan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press Indo.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani, 2013, *Metodologi Penelitian Mnjajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UIN-Maliki Press.

Sutrisno, Edi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo, 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

### **Jurnal dan Skripsi**

Agung Wahyu Handaru, 2012, Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada divisi PT Jamsostek, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 3, No. 1.

Hanafiah, Mohammad, 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensitas Pindah Kerja (*Turnover*) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau, *Jurnal Psikologi*, Vol. 1, No. 3, hlm 303-312.

Ida Bagus P.W dan I Komang Ardana, 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas *Turnover* Karyawan, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 6, hlm. 1670-1683.

Inon Listtyorini, 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*, *Jurnal Bisnis*, Vol. 20, No. 1, hlm. 48-51.

Rindi Nurlaili Sari, 2014, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)", Skripsi, Program Sarjana Fakultas Ekonomi, UNY.

Novita Sidharta dan Meily Margaretha, 2011, Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah satu Perusahaan Garment Di Cimahi, *Jurnal Manajemen*, 10(2), hlm. 129-142.

### **Website**

[www.takaful.com](http://www.takaful.com), diakses 12 April 2016 jam 10.00 WIB.

## LAMPIRAN 1

### Terjemahan Al-Qur'an

No	Halaman	Terjemahan Al-Qur'an
1	20	“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku) maka pasti azab-Ku sangat berat.”
2	23	”Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: ”Tuhan kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): ”janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu”

**LAMPIRAN II**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**(Studi Pada PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta)**

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Bapak/Ibu/Sdr/I, saya ucapkan terimakasih.

**A. Identitas Responden**

Nama (boleh diisi atau tidak) :

Jenis kelamin : LAKILAKI/PEREMPUAN\*

Umur : (tahun)

Pendidikan terakhir : SD/SLTP/SLTA/D3/S1/S2\*

Lama Kerja :  < 1 tahun  1-3tahun  >3tahun

Keterangan :

\*coret yang tidak perlu

**Petunjuk Pengisian:**

1. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/I alami sebagai karyawan ada komponen-komponen variabel.
2. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

## KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Tanggapan Responden			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan yang “berbeda” dari waktu ke waktu				
2.	Saya merasa puas dengan kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan				
3.	Perusahaan tempat saya bekerja dapat menjamin keamanan kerja				
4.	Saya memberitahu kepada orang lain tentang apa yang saya kerjakan				
5.	Saya dapat mengatur kesibukan sepanjang waktu				
6.	Pendapatan yang saya terima sebanding dengan beban kerja yang saya lakukan				
7.	Saya memiliki kesempatan mengembangkan diri				
8.	Saya memiliki kebebasan menggunakan pertimbangan saya sendiri				
9.	Saya memiliki kesempatan menggunakan cara sendiri dalam melakukan pekerjaan saya				
10.	Saya menerima pujian ketika saya dapat menyelesaikan pekerjaan				
11.	Saya merasa telah mencapai prestasi dalam bekerja				

## KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	Tanggapan Responden			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bersedia melakukan yang terbaik untuk kesuksesan perusahaan ini				
2.	Saya mengatakan pada teman saya bahwa PT. Asuransi Takaful Keluarga adalah perusahaan yang baik sebagai tempat kerja				
3.	Saya merasa kurang loyal pada perusahaan ini				
4.	Saya bangga mengatakan bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini				
5.	Saya bisa saja bekerja pada perusahaan yang sangat berbeda sepanjang jenis pekerjaan serupa				
6.	Perusahaan ini benar-benar memberikan inspirasi terbaik dalam kinerja saya				
7.	Saya akan meninggalkan perusahaan ini jika kehidupan saya mengalami kesulitan				
8.	Saya akan tetap bekerja di perusahaan ini walaupun ada tawaran dari perusahaan lain				
9.	Saya merasa tidak memperoleh apa-apa dari perusahaan ini walaupun sudah lama bekerja				
10.	Saya merasa susah untuk sepaham dengan kebijakan perusahaan mengenai hal-hal penting berkaitan dengan karyawan/agen				

11.	Saya benar-benar peduli dengan nasib perusahaan ini				
12.	Bagi saya memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini adalah kesalahan besar				

### TURNOVER INTENTION

No	Pernyataan	Tanggapan Responden			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering berfikir untuk keluar dari perusahaan				
2.	Tersediannya tempat kerja yang lebih baik membuat saya ingin berpindah kerja				
3.	Saya berencana untuk pindah bekerja dalam waktu dekat				
4.	Akhir-akhir ini saya merasa malas untuk bekerja				
5.	Jika saya bebas memilih saya ingin pindah kerja				



LAMPIRAN III

Data Hasil Jawaban Responden

No	KP											KO												TO							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5			
1	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
5	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2
6	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
7	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
9	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
10	2	3	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
11	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3
12	2	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
13	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2
14	4	2	2	3	1	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2
16	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
17	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4
18	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3
19	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
20	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	1	3	2	2	2	2
21	2	3	1	2	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2
23	1	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
24	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2
25	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3

26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	
27	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
28	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	
29	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	2	3	
30	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	
31	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	4	
32	3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	
33	3	4	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	
34	4	4	1	4	4	1	1	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2	2	
35	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	1	3	3	2	
36	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	4	
37	4	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	1	
38	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	
39	3	3	2	4	3	2	1	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	4	2	
40	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	2	
41	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	4	3	4	3	
42	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	
43	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	1	2	1	
44	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	
45	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	1	2	2	2	2	
46	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
47	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	
48	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3	4	3	1	2	2	2	2	
49	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	1	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	
50	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	2

**LAMPIRAN IV****HASIL OUTPUT SPSS PROFIL RESPONDEN****JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	30	60.0	60.0	60.0
	PEREMPUAN	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**MASA KERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang dari 1 tahun	30	60.0	60.0	60.0
	1 - 3 tahun	7	14.0	14.0	74.0
	lebih dari 3 tahun	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**PENDIDIKAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	29	58.0	58.0	58.0
	D3	7	14.0	14.0	72.0
	S1	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20tahun-30tahun	28	56.0	56.0	56.0
	31tahun-40tahun	19	38.0	38.0	94.0
	41tahun-50tahun	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

LAMPIRAN V

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	28.9000	31.357	.434	.865
KP2	29.0200	31.000	.464	.863
KP3	29.3200	28.426	.654	.850
KP4	28.9400	29.609	.614	.854
KP5	28.9600	29.958	.558	.857
KP6	29.0400	27.876	.610	.854
KP7	29.2000	30.082	.519	.860
KP8	29.1400	28.939	.630	.852
KP9	28.8200	29.987	.506	.861
KP10	29.0000	27.878	.700	.846
KP11	28.8600	30.409	.537	.859

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	29.9800	22.469	.570	.813
KO2	30.0600	22.956	.398	.825
KO3	30.0200	23.693	.344	.828
KO4	30.2400	23.043	.478	.819
KO5	30.2000	21.020	.620	.806
KO6	30.3400	22.229	.500	.817
KO7	30.3800	22.281	.419	.824
KO8	30.4000	19.184	.670	.801
KO9	30.3600	20.929	.514	.817
KO10	30.0200	23.979	.319	.829
KO11	30.2400	21.615	.597	.809
KO12	30.3200	22.793	.437	.822

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TO1	10.2400	5.737	.520	.822
TO2	10.4000	5.265	.690	.773
TO3	10.2600	5.462	.610	.796
TO4	10.0400	5.549	.668	.781
TO5	10.1800	5.416	.633	.789

## Hasil Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06388215
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.837

a. Test distribution is Normal.

## Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.747	2.006		12.836	.000		
	X1	-.154	.070	-.319	-2.206	.032	.528	1.895
	X2	-.244	.081	-.435	-3.008	.004	.528	1.895



## Hasil Uji Heteroskedastiitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.704	1.259		1.353	.182
	X1	-.025	.044	-.113	-.562	.577
	X2	.020	.051	.080	.398	.693

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## Hasil Uji Statistik T

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25,747	2,006		12,836	,000		
Kepuasan kerja	-,154	,070	-,319	-2,206	,032	,528	1,895
Komitmen organisasi	-,244	,081	-,435	-3,008	,004	,528	1,895

a. Dependent Variable: Y

## Hasil Uji Statistik F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.859	2	96.930	21.827	.000 <sup>a</sup>
	Residual	208.721	47	4.441		
	Total	402.580	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## Hasil Uji Dereminasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,694 <sup>a</sup>	,482	,459	2.10734	2.495

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nomor : A.089/RO.TN/VI/2016  
Hal : **Surat Keterangan Penelitian**

Yogyakarta, 15 Juni 2016

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Bersamaan surat ini menerangkan bahwa mahasiswa:

Nama : Astri Haryanti  
NIM : 12390036  
Kampus : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Prodi : Keuangan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Benar sudah melakukan penelitian dalam penyelesaian tugas penyusunan skripsi, dan yang bersangkutan telah melakukan penelitian di PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Yogyakarta RO Tanwir Nusantara, Jalan Jl. Gedong Kuning No.122+2 Yogyakarta, dari tanggal **10 April 2016 s/d 10 Mei 2016**.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan semestinya.

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ



REPRESENTATIVE OFFICE (RO)  
TANWIR NUSANTARA - NURPAYA AGENCY

  
**M. Irfan Islami**  
Pimpinan

## **CURRIKULUM VITAE**

**Nama** : **Astri Haryanti**

**Tempat, Tanggal Lahir** : **Bantul, 23 Agustus 1994**

**Agama** : **Islam**

**Alamat** : **Sawahen RT38 Trimurti Srandakan**  
**Bantul**

**Email** : **[astryharyant@gmail.com](mailto:astryharyant@gmail.com)**

**Contac Person** : **085643312459**

**Orang Tua**

**Ayah** : **Tukiran/Danu Pyaritno**

**Pekerjaan** : **PNS**

**Ibu** : **Suratinem/Ny. Danu rayitno**

**Pekerjan** : **Ibu Rumah Tangga**

**Alamat** : **Sawahen RT38 Trimurti Srandakan**  
**Bantul**

### **Riwayat Pendidikan :**

- 1. SD N 1 PURON**
- 2. SMP N 1 SRANDAKAN**
- 3. SMK N 1 BANTUL**
- 4. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga**