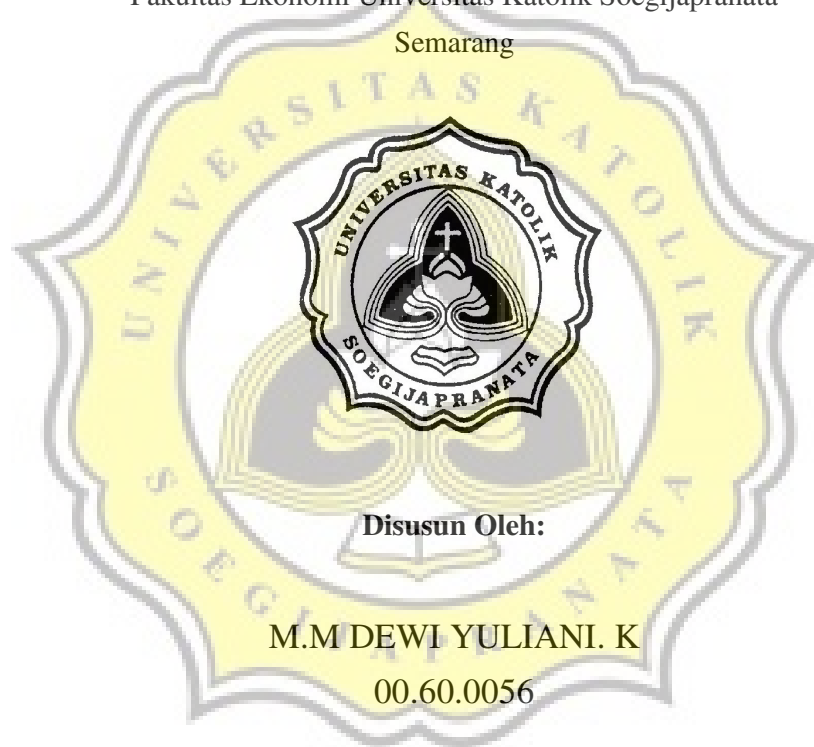


**ANALISIS PENGARUH JOB INSECURITY,
KEPUASAN KERJA, SERTA KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar Sarjana Akuntansi di
Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata

Semarang



Disusun Oleh:

M.M DEWI YULIANI. K

00.60.0056

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG**

2005

ABSTRAKSI

Penelitian ini bermaksud untuk menguji kembali pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, serta Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. Responden penelitian adalah para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Semarang. Jumlah data yang berhasil dikumpulkan dari hasil pengembalian sebanyak 63 (SEM) melalui bantuan program SPSS 10.1

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H1 diterima, yang berarti Job Insecurity, Kepuasan Kerja, serta Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Turnover Intention. Begitu juga dengan H2, Diterima yang berarti bahwa pengaruh terhadap Turnover Intention.

Kata-kata Kunci:

Turnover Intention, Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAKSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Manfaat Penelitian.....	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Sikap (attitude)	8
2.2 Job Insecurity	9

2.3	Kepuasan Kerja	10
2.4	Komitmen Organisasi	11
1.4.1	Komitmen Affective	13
1.4.2	Komitmen Continuance.....	14
2.5	Turnover Intention	14
2.6	Hipotesis.....	
2.6.1	Pengaruh job Insecurity Terhadap keinginan Berpindah karyawan (turnover Intention).....	16
2.6.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Dengan Keinginan Positif Terhadap Turnover Intention	17
2.6.3	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Turnover Intention)	18
2.6.4	Pengaruh komitmen Affective dan Komitmen Continuance terhadap Turnover intention.....	19
2.7	Kerangka Pikir.....	20
2.8	Definisi dan Pengukuran Variabel Pengukuran.....	21
2.8.1	Job Insecurity.....	21
2.8.2	Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)	21
2.8.3	Komitmen Organisasi.....	22
2.8.4	Turnover Intention.....	24

BAB III METODOLIGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel	26
3.1.1 Populasi	26
3.1.2 Sampel	26
3.2 Metode Pengumpulan Data	27
3.2.1 Sumber dan Jenis Data	27
3.2.2 Teknik Analisis Data	27
3.3 Alat Pengumpulan Data.....	28
3.4 Pengujian Alat Pengumpulan Data.....	29
3.5 Desain Analisis Data atau Uji Hipotesis	30
3.5.1 Uji Normalitas Data.....	30
3.5.2 Alat Analisis Data.....	31

BAB IV HASIL ANALISIS

4.1 Pengumpulan Data dan Penentuan Sampel	34
4.2 Gambaran Umum Responden.....	34
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	35
4.4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	36
4.5 Uji Hipotesis.....	39
4.5.1 Uji Signifikansi t (H_1).....	39
4.5.2 Uji Signifikansi F (H_1)	41
4.5.3 Uji Hipotesis t (H_2).....	42
4.5.4 Uji Signifikansi F (H_2).....	44

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	46
5.2 Saran.....	47
5.3 Keterbatasan	47

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

