

**PENGARUH *GROUP COHESIVENESS*, *WORK - FAMILY CONFLICT*, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERUSAHAAN SINARMAS FORESTRY
PERIODE 2015-2018**

SKRIPSI



Nama : Mahendra
NIM : 43115110264

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mahendra
NIM : 43115110264
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa hasil skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 10 Juni 2020



Mahendra

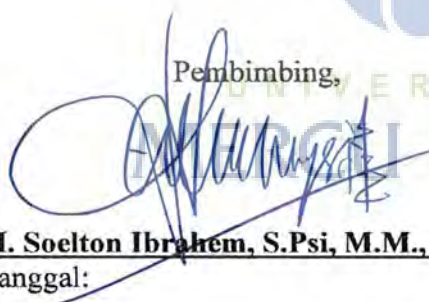
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mahendra
NIM : 43115110264
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-Family Conflict, Group Cohesiveness, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Sinarmas Forestry Jakarta 2015-2018).

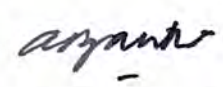
Tanggal lulus Ujian :

Disahkan Oleh:

Pembimbing,


M. Soelton Ibrahim, S.Psi, M.M., CHRMP
Tanggal:

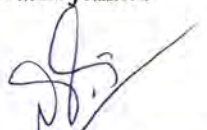
Ketua Penguji,


Agus Arijanto, SE., MM
Tanggal: 22-06-2020

Dekan,


Dr. Harnovinsah, Ak., M.Si., CA., CIPSAS.
Tanggal:

Ketua Program Studi S1
Manajemen


Dr. Daru Asih, M. Si
Tanggal: 10 Juli 2020

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of Work-Family Conflict, Group Cohesion, Job Insecurity on Employee Turnover Intention. Research The method used is a causal method. The object of research is Sinarmas Forestry employees (Thamrin, BSD and WIK) with a population of 95 people. The approach used in this study is the Structural Equation Model (SEM). Smart-PLS analysis tool. The same research results show that Group Cohesiveness negatively affects employee turnover intention, Work - Family Conflict negatively affects employee turnover intention and Job Insecurity negatively influences employee turnover intention.

Keywords: Work-Family Conflict, Group Cohesiveness, Job Insecurity dan Turnover Intention



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Konflik Pekerjaan - Keluarga, Kohesi Kelompok, Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan. Penelitian Metode yang digunakan adalah metode kausal. Objek penelitian adalah karyawan Sinarmas Forestry (Thamrin, BSD dan WIK) dengan populasi 95 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model (SEM)*. Alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian yang sama menunjukkan *Group Cohesiveness* berpengaruh secara negatif terhadap turnover intention karyawan, *Work - Family Conflict* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan dan *Job Insecurity* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: *Work-Family Conflict, Group Cohesiveness, Job Insecurity dan Turnover Intention*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Work-Family Conflict, Group Cohesiveness, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Sinarmas Forestry Jakarta 2015-2018)”**. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa dalam penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak, khususnya Bapak Mochamad Soelton Ibrahim, S.Psi., M.M., CHRMP selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat yang telah diberikan kepada penulis. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ngadino Surip, MS selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Harnovinsah, Ak., M.Si., CA.,CIPSAS, CMA, CIBA, CBV selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Daru Asih, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen SI Universitas Mercu Buana Jakarta.

4. Orang tua yang sangat penulis cintai yang telah membesarkan dan mendidik dan saudara-saudara penulis yang telah memberikan doa dan dukungan moral serta memberi semangat dan banyak inspirasi.
5. Istri yang sangat penulis cintai, Syamilah Agustya dan anak-anak penulis, Irdina Bhatrisya & Ilyira Shajani yang juga telah memberikan doa dan dukungan moral maupun material yang tiada henti-hentinya serta memberi semangat dan banyak inspirasi.
6. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana yang telah memberikan segenap ilmunya.
7. Teman-teman di Universitas Mercu Buana, yang selalu memberikan motivasi serta semangat saat senang maupun susah dan pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Akhir kata dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini.

Jakarta, 10 Juni 2020

Mahendra
IM: 43115110264

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang Penelitian	1
2. Rumusan Masalah Penelitian	11
3. Tujuan Penelitian	12
4. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	14
5. Kajian Pustaka	14
6. Manajemen	14
7. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
8. <i>Turnover Intention</i>	16
a. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	17
b. Rumus Perhitungan <i>Turnover Intention</i>	20
c. Pengaruh dari <i>Turnover Intention</i>	20

d. Dimensi & Indikator <i>Turnover Intentions</i>	21
9. <i>Group Cohesiveness</i>	22
a. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Group Cohesiveness</i>	24
b. Dimensi <i>Group Cohesiveness</i>	25
10. <i>Work - Family Conflict</i>	27
a. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Work - Family Conflict</i>	28
b. Dimensi <i>Work - Family Conflict</i>	29
c. Indikator <i>Work - Family Conflict</i>	29
11. <i>Job Insecurity</i>	31
a. Aspek-Aspek <i>Job Insecurity</i>	32
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	33
c. Pengaruh <i>Job Insecurity</i>	34
d. Dimensi & Indikator <i>Job Insecurity</i>	35
12. Penelitian Terdahulu	36
13. Rerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis	41
a. Rerangka Konseptual	41
b. Pengembangan Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Waktu dan Tempat Penelitian	44
B. Desain Penelitian	44
C. Definisi dan Operasional Variabel	44
a. Definisi Variabel	44
1) Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	45
2) Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	47
b. Operasional Variabel	48

D. Skala Pengukuran	51
E. Populasi dan Sample Penelitian	52
F. Jenis Data dan Metode Penelitan	53
G. Metode Analisi Penelitan	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Perusahaan	57
B. Analisis Deskriptif	58
C. Hasil Uji Kualitas Data	65
D. Pembahasan Hasil Penelitian Data	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	86



DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Data Jumlah Karyawan Sinarmas Forestry Jakarta 2015-2.....	4
1.2	Dat Data Jumlah Karyawan Masuk.....	5
1.3	Data Jumlah Karyawan Keluar (<i>Resign</i>).....	6
1.4	Data Pra - Survey Karyawan Sinarmas Forestry Jakarta.....	8
2.1	Data Penelitian Terdahulu.....	37
3.1	Operasionalisasi Variabel (X1) <i>Group Cohesiveness</i>	53
3.2	Operasionalisasi Variabel (X2) <i>Work – Family Conflict</i>	54
3.3	Operasionalisasi Variabel (X3) <i>Job Insecurity</i>	54
3.4	Operasionalisasi Variabel (Y) <i>Turnover Intention</i>	55
3.5	Tabel Skala Likert.....	56
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
4.5	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel <i>Group Cohesiveness</i>	68
4.6	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel <i>Work – Family Conflict</i>	69
4.7	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel <i>Job Insecurity</i>	70
4.8	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel <i>Turnover Intention</i>	71
4.9	Hasil pengujian <i>Convergent Validity</i>	72
4.10	Hasil pengujian <i>Convergent Validity</i> (modifikasi).....	74
4.11	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> (Cross loadings).....	76
4.12	Hasil Pengujian AVE.....	77
4.13	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> (<i>Fornell Lacker Criterium</i>).....	78
4.14	Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i>	79
4.15	Nilai R ² Variabel Endogen.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.2	Rerangka Konseptual.....	40
4.1	Hasil Algoritma PLS.....	67
4.2	Hasil Algoritma PLS (modifikasi).....	69
4.3	Hasil Uji Bootstrapping.....	75



DAFTAR LAMPIRAN

Gambar	Judul	Halaman
1	Kuesioner.....	86
2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	98
3	Hasil Analisis PLS.....	101

