

“PENGARUH *JOB INSECURITY, WORK-FAMILY CONFLICT* DAN
EMPLOYEE RETENTION TERHADAP
TURNOVER INTENTION”
(Studi pada karyawan kontrak di PT. Tatalogam Lestari)

SKRIPSI



Nama : Hanny Zulfia Hasnanda

NIM : 43120110085

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA

2024

SKRIPSI

PENGARUH *JOB INSECURITY, WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *EMPLOYEE RETENTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi pada karyawan kontrak di PT. Tatalogam Lestari)

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta



Nama : Hanny Zulfia Hasnanda

NIM : 43120110085

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA

2024

LEMBAR PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hanny Zulfia Hasnanda

NIM : 43120110085

Program Studi : Manajemen – S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity, Work-Family Conflict* dan *Employee Retention* Terhadap *Turnover Intention*, Studi pada Karyawan Kontrak PT. Tatalogam Lestari” adalah hasil penelitian saya sendiri yang benar akan keasliannya dan merupakan hasil dari studi pustaka yang didampingi oleh dosen pembimbing yang telah ditetapkan keputusannya. Hasil dari skripsi saya ini bukan merupakan hasil plagiarism maupun penjiplakan terhadap karya orang lain, semua informasi, dokumentasi, data dan hasil yang digunakan didapatkan dan dinyatakan dengan jelas sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 24 Juli 2024



Hanny Zulfia Hasnanda


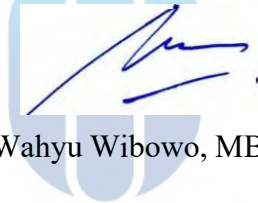
43120110085

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Hanny Zulfia Hasnanda
NIM : 43120110085
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity, Work-Family Conflict, Dan
Employee Retention Terhadap Turnover Intention Studi
Pada Karyawan Kontrak PT Tatalogam Lestari
Tanggal Sidang : 27 Agustus 2024

Disahkan oleh :

Pembimbing

Mas Wahyu Wibowo, MBA., Ph.D

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., CA



Dudi Permana, Ph.D

LPTA 04244309



Please Scan QRCode to [Verify](#)

ABSTRAK

Tingkat *turnover* yang tinggi seringkali mengakibatkan perusahaan kehilangan karyawan yang berkualitas dan menurunkan produktivitas perusahaan. PT. Tatalogam Lestari merupakan salah satu perusahaan yang berupaya secara aktif untuk mengurangi tingkat *turnover*. Berdasarkan data dari tahun 2021 hingga 2023, tingkat *turnover* karyawan di PT. Tatalogam Lestari mengalami peningkatan. Peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2022 yang mencapai 17,86%. Tingginya tingkat *turnover* berawal dari perasaan tidak yakin tentang masa depan pekerjaan yang menyebabkan karyawan berniat mencari peluang lain, yang dikenal sebagai *turnover intention*. Berdasarkan permasalahan ini, peneliti tertarik menganalisis fenomena *turnover intention* menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui survei dan kuesioner, serta dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) versi 4.0. Dengan populasi 508 orang karyawan PT Tatalogam Lestari, sampel terdiri dari 226 orang karyawan produksi dan berstatus karyawan kontrak yang dipilih menggunakan metode sampel kluster (*cluster sampling*). Hasil penelitian membuktikan bahwa *job insecuritv* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan *employee retention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *Job Insecurity, Work-family Conflict, Employee Retention, Turnover Intention, PT. Tatalogam Lestari.*

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRACT

High turnover rates often result in companies losing qualified employees and lowering company productivity. PT Tatalogam Lestari is one of the companies that is actively trying to reduce the turnover rate. Based on data from 2021 to 2023, the employee turnover rate at PT Tatalogam Lestari has increased. The highest increase occurred in 2022 which reached 17.86%. The high turnover rate stems from feelings of uncertainty about the future of work which causes employees to seek other opportunities, known as turnover intention. Based on this problem, researchers are interested in analysing the phenomenon of turnover intention using a quantitative approach. Data were collected through surveys and questionnaires, and analysed using Partial Least Square (PLS) version 4.0. With a population of 508 employees of PT Tatalogam Lestari, the sample consists of 226 production employees and contract employees selected using cluster sampling method. The results prove that job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention, work-family conflict has a positive and significant effect on turnover intention, and employee retention has a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: Job Insecurity, Work-family Conflict, Employee Retention, Turnover Intention, PT Tatalogam Lestari.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity*, *Work-Family Conflict* dan *Employee Retention* Terhadap *Turnover Intention*, Studi pada Karyawan Kontrak PT. Tatalogam Lestari”**. Skripsi ini dibuat sebagai upaya untuk memenuhi syarat dan memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Dalam penyusunan Skripsi ini sangat terbantu oleh bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak, khususnya Bapak Mas Wahyu Wibowo MBA., Ph.D selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, memberikan ilmu, saran, waktu, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M. Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Dudi Permana, MM, Ph.D., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana
4. Seluruh bapak dan ibu dosen yang telah banyak memberikan ilmu-ilmu

pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis

Penulis memahami sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari sempurna karena keterbatasan pengalaman dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis berharap mendapatkan saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis, pembaca, dan peneliti selanjutnya. Akhir kata, penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini. Terima kasih



Jakarta, 24 Juli 2024

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Hanny Zulfia Hasnanda

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian.....	16
D. Kontribusi Penelitian.....	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	18
A. Kajian Pustaka.....	18
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2. <i>Turnover Intention</i>	23
a. Definisi <i>Turnover Intention</i>	23
b. Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	24
c. Dampak <i>Turnover Intention</i>	25
d. Dimensi <i>Turnover Intention</i>	26
3. <i>Job Insecurity</i>	27
a. Definisi <i>Job Insecurity</i>	27

b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	29
c.	Dimensi dan Indikator <i>Job Insecurity</i>	30
4.	<i>Work-Family Conflict</i>	31
a.	Definisi <i>Work-Family Conflict</i>	31
b.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work-Family Conflict</i>	32
c.	Dimensi dan Indikator <i>Work-Family Conflict</i>	33
5.	<i>Employee Retention</i>	35
a.	Definisi <i>Employee Retention</i>	35
b.	Faktor <i>Employee Retention</i>	36
c.	Dimensi dan Indikator <i>Employee Retention</i>	36
6.	Penelitian Terdahulu	38
7.	Pengembangan Hipotesis	43
a.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	43
b.	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	44
c.	Pengaruh <i>Employee Retention</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	45
8.	Kerangka Konseptual	45
BAB III METODE PENELITIAN		48
A.	Tempat dan Waktu Penelitian	48
1.	Tempat Penelitian	48
2.	Waktu Penelitian	48
B.	Desain Penelitian	48
C.	Definisi Operasional Variabel	49
1.	Definisi Variabel	49
2.	Operasionalisasi Variabel	51
D.	Skala Pengukuran	55
E.	Populasi dan Sampel Penelitian	56
F.	Metode Pengumpulan Data	58
G.	Metode Analisis Data	59
1.	Analisis Deskriptif	59

a.	Deskripsi Responden.....	59
b.	Deskripsi Variabel.....	60
2.	Analisa <i>Partial Least Square</i>	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		67
A.	Gambaran Umum Obyek Penelitian	67
B.	Analisis Deskriptif.....	69
1.	Deskripsi Responden.....	69
2.	Deskripsi Variabel.....	73
a.	Hasil Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	73
b.	Hasil Deskripsi Variabel <i>Job Insecurity</i>	75
c.	Hasil Deskripsi Variabel <i>Work Family Conflict</i>	77
d.	Hasil Deskripsi Variabel <i>Employee Retention</i>	78
C.	Analisis Partial Least Square (PLS).....	80
1.	Evaluasi Measurement (<i>outer</i>) Model.....	80
a.	Uji Validitas	80
b.	Hasil Pengujian Reabilitas	85
c.	Uji <i>Collinearitas</i>	87
2.	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	87
a.	Hasil Pengujian Model Fit.....	87
b.	Hasil Pengujian Coefficient of Determination : R-square (R^2).....	88
c.	Hasil Pengujian <i>Effect Size</i> : <i>f-square</i> (f^2).....	89
d.	Hasil Pengujian Predictive Relevance : Q-square (Q^2).....	90
e.	Hasil Pengujian Hipotesis	90
D.	Pembahasan Hasil Penelitian	94
1.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Tatalogam Lestari	94
2.	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Tatalogam Lestari.....	94
3.	Pengaruh <i>Employee Retention</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Tatalogam Lestari.....	95

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	97
A. Simpulan	97
B. Keterbatasan Penelitian	97
B. Saran	100
1. Saran Praktis	101
2. Saran Akademis.....	101
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN.....	108



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Divisi Produksi PT Tatalogam Lestari 2021 s/d 2023	7
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey	8
Tabel 1.3 Hasil Pra Survey	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	51
Tabel 3.2 Tingkatan penilaian skala pengukuran likert	56
Tabel 3.3 Perhitungan sampel metode Krejcie dan Morgan.....	57
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Domisili	69
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	71
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
Tabel 4.6 Hasil Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	73
Tabel 4.7 Hasil Deskripsi Variabel <i>Job Insecurity</i>	75
Tabel 4.8 Hasil Deskripsi Variabel <i>Work Family Conflict</i>	77
Tabel 4.9 Hasil Deskripsi Variabel <i>Employee Retention</i>	78
Tabel 4.10 Hasil pengujian <i>Factor Loading</i>	80
Tabel 4.11 Hasil Convergent Validity	83
Tabel 4.12 Hasil Pengujian <i>Cross Loadings</i>	83
Tabel 4.13 Hasil Pengujian <i>Fornell-Larcker</i>	85
Tabel 4.14 Hasil Pengujian <i>Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)</i>	85
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Reabilitas	86
Tabel 4.16 Hasil Pengujian <i>Collinearitas</i>	87
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Model Fit.....	88
Tabel 4.18 Hasil Pengujian <i>Coefficient of Determination : R-square</i>	88
Tabel 4.19 Nilai <i>f-Square</i>	89
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Predictive Relevance : Q-square	90
Tabel 4.21 Hasil Pengujian Hipotesis.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pertumbuhan Jumlah Industri Logam di Cikarang 2022 s/d 2023	4
Gambar 1.2 Turnover Karyawan Kontrak Tatalogam Lestari 2022 s/d 2023.....	8
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....	68
Gambar 4.2 Hasil Uji PLS Algoritma.....	82
Gambar 4.3 Hasil Uji Bootstrapping dengan Nilai P-Values.....	94



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	108
Lampiran 2. Data Jawaban Responden	115
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian	121
Lampiran 4. Gambaran Objek Penelitian	122

