



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ANDALAS**

**SKRIPSI**

**PENGUJIAN ANTECEDENT INTENSI *TURNOVER***

Oleh

**ELZA EMIR**

BP : 04 152 050

*Mahasiswa Program S1 Jurusan Manajemen*

*Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*



**PADANG  
2008**

	No Alumni Universitas	<b>ELZA EMIR</b>	No. Alumni Fakultas
	a). Tempat/Tanggal Lahir : Solok, 12 Februari 1986 b). Nama Orang Tua : Emirson, SPd dan Asna, D c). Fakultas : Ekonomi d). Jurusan : Manajemen e). NoBP : 04 152 050 f).Tgl Lulus : 23 Juli 2008 g). Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h). IPK : 3,14 i). Lama Studi : 3 tahun 10 bulan j). Alamat : Jati Gaung No. 136 Padang-Sumatera Barat.		

### PENGUJIAN ANTECEDENT INTENSI TURNOVER

*Skripsi S1 Oleh Elza Emir.*

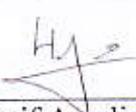
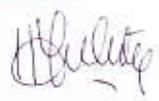
*Pembimbing DR. Harif Amali Rivai, SE, Msi*

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel *antecedent*(penyebab) terjadinya intensi *turnover*. Penelitian ini menggunakan variabel Perilaku kepemimpinan transformasional dan transaksional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai *antecedent* intensi *turnover* pada guru SMA/SMK swasta di kota Bukittinggi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari kuesioner yang disebarkan pada guru dan data sekunder yang didapat dari buku teks, internet, jurnal dan skripsi terdahulu. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMA/SMK swasta di kota Bukittinggi yang berjumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah intensi *turnover*, kepuasan kerja dan komitmen sebagai variabel intervening, sedangkan variabel independen adalah gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis model persamaan struktural (*structural equation modeling*) dengan bantuan program aplikasi AMOS. Analisis model yang ditawarkan peneliti memenuhi semua kriteria *goodness of fit* model yang disyaratkan, sehingga model ini dapat diterima sebagai model penelitian. Secara spesifik, penelitian menghasilkan 3 penemuan yang mendukung hipotesis yang diajukan dan 1 penemuan yang tidak mendukung hipotesis yang diajukan. Pertama, gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua, gaya kepemimpinan transaksional tidak terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, dan terakhir komitmen organisasi terbukti berpengaruh secara negatif terhadap intensi *turnover*.

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 23 Juli 2008

Abstrak telah disetujui oleh penguji :

Tanda Tangan			
Nama Terang	DR. Lucky Aminarko, M.Soc	DR. Harif Amali Rivai, SE, Msi	Hendra Lukito, SE. MM

Mengetahui  
Ketua Jurusan

Tafdil Husni, SE, MBA, Ph.D  
NIP. 131 656 499

  
Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapat Nomor Alumnus :

Petugas Fakultas/Universitas	
Nomor Alumni Fakultas	Nama : Tanda Tangan
Nomor Alumni Universitas	Nama Tanda Tangan

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi perekonomian global yang semakin kompleks dengan ketidakpastian serta perkembangan teknologi yang pesat membuat lingkungan bisnis menjadi cepat berubah. Kondisi ini mengharuskan organisasi untuk menyesuaikan diri secara terus-menerus dengan perubahan yang terjadi, sehingga organisasi tetap bisa berkembang untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Organisasi merupakan suatu unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, berfungsi secara relatif, dan terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama. Berdasarkan definisi tersebut perusahaan manufaktur dan jasa adalah sebuah organisasi, termasuk didalamnya sekolah, rumah sakit, toko ritel, badan-badan pemerintah dan lembaga-lembaga lainnya (Robbin : 2006). Namun seiring dengan perubahan waktu, menyebabkan organisasi menghadapi kompetisi yang makin meningkat dan perlu usaha yang kuat untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Kondisi ini akan menyebabkan organisasi lebih banyak menghadapi hambatan-hambatan dibandingkan masa-masa sebelumnya, serta lebih sulit dalam pencapaian tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Disisi lain, organisasi terdiri atas individu-individu yang merupakan penggerak dan pengarah organisasi, yang harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan dan dikembangkan oleh organisasi, agar dapat memberikan produktifitas kerja yang baik bagi organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaan didasarkan pada faktor lingkungannya seperti gaya penyelia, kebijakan organisasi, kondisi kerja dan tunjangan (Ivancevich dan Matteson: 2002 , dalam Wening, 2005). Kepuasan kerja merupakan hal yang diinginkan oleh setiap karyawan, meskipun dalam kadar yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang yang didapatkan dan sebaliknya (Gibson *et al.*,1995: dalam Wening 2005). Kepuasan kerja memainkan peranan utama dalam mempengaruhi organisasi kearah kesuksesan atau sebaliknya dan mempunyai hubungan secara signifikan dengan pengaruh perilaku kepemimpinan ( Bateman dan Stransser, 1984; Glisson dan Durick,1988 : dalam Nor,2000).

Menurut House dan Dessler (Yulk : 2005), perilaku seorang pemimpin dapat diterima baik oleh para karyawan sejauh itu mereka pandang sebagai suatu sumber kepuasan yang segera atau sebagai suatu sarana bagi kepuasan masa depan. Dalam abad modern ini, organisasi memerlukan pemimpin yang berorientasikan corak kepemimpinan masa kini. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu

## BAB V

### PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan tentang kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

#### 4.7 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional, perilaku kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja terhadap komitmen dan intensi turnover pada guru SMA/SMK swasta di kota Bukittinggi. Penelitian ini melibatkan 150 responden. Dimana mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 55%. Usia responden mayoritas 35% berusia 30 sampai 39 tahun. Kemudian mayoritas latar belakang pendidikan responden adalah sarjana/S1 sebesar 71%, mayoritas responden berstatus sebagai guru honorer yaitu 65%. Kemudian dari segi lama bertugas pada sekolah yang ditempati sekarang mayoritas responden baru bertugas dibawah 5 tahun sebesar 34% dan dari segi lama berkarir sebagai guru, mayoritas responden baru berkarir sebagai guru dibawah 5 tahun yaitu sebesar 28%.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis model persamaan struktural (*structural equation model*) dengan bantuan program SPSS 12.0 for windows dan program aplikasi AMOS 5.0. pengujian hipotesis 1, 2, 3, dan 4 yang diajukan, tidak semua yang mendukung

## DAFTAR PUSTAKA

- Bass B. M & Avolio, B. J. 1997. *Full Range of Leadership Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Atho, CA: Mind Garden.
- Blanchard, Kenneth, dan Paul, Hersey. 1986. *Manajemen Perilaku Organisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Flippo, B. Edwin, 1990. *Manajemen Personalialia, Edisi keenam*, Jilid dua, Erlangga, Jakarta.
- Gani, Mohd Sahandri, Bin Hamzah. 2002, *Komitmen Kerja Guru Pelatih : Satu Meta Penilaian*. Malaysia
- Gibson, Ivansevich, and Donnelly. 1991, *Organisasi*. Jilid 1. penerbit : Erlangggga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2004, *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS Ver.5.0*. BPUNDIP, Semarang
- Handoko, T.H. 1994. *Pengantar Manajemen, Edisi 2*. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 1996, *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Harsiwi, A.M. 2003. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin*. Yogyakarta.
- Hermastho, B. 2001. *Memahami Kepemimpinan Transformasional Dalam Perpektif Manajemen Perubahan*. Jurnal Bisnis Strategi., Vol. 7 Juni No.5, hal: 89-95.
- Hatmoko, T. 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Pembedaannya Terhadap Karakteristik Demografi*. Tesis. Surakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Hom & Griffeth. 1995, *Employee Turnover*, South-Western College. Ohio
- Kartono, kartini. 1990, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta : rajawali fress.
- Kuntjoro, Z. S. 2002. *Komitmen Organisasi*. E- Psikologi. Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Medley, Faye dan R. Larochelle. 1995. *Transformational Leadership and Job Satisfaction*. Nursing Management Vol.26 No 9.
- Meyer, J.p., & Allen, N.J. 1997. *Commitment In The Workplace Theory Research And Application*. California: Sage Publications.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (1982). *Organizational Linkages : the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- Muhaimin. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator *Shawing Computer* bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Bandung. Universitas Bina Darma, Palembang: Jurnal Psikologi 1(1) Desember.