

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI
TURNOVER PADA GURU DI YAYASAN PGRI CIPAYUNG
JAKARTA TIMUR**

**AYU SURYANI
8105108116**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION TOWARD
TURNOVER INTENTION TEACHERS IN PGRI CIPAYUNG,
EAST JAKARTA**

**AYU SURYANI
8105108116**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Economics Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMICS EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2014**

ABSTRAK

AYU SURYANI. 8105108116. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Guru di Yayasan PGRI Cipayung Jakarta Timur.* Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi dan Administrasi. Konsentrasi Pendidikan Ekonomi dan Koperasi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Jakarta. 2014. Pembimbing Dr. Siti Nurjanah, SE, M.SI dan Dr. Haryo Kuncoro W, SE, M.SI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, valid dan benar), dapat dipercaya, dapat diandalkan (*reliable*) mengenai adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *intense turnover* pada guru di Yayasan PGRI Cipayung Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan survei, yaitu mempelajari data dari sampel yang diambil dari sebuah populasi. Pengumpulan data menggunakan kuisioner skala likert untuk variabel kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada guru di Yayasan PGRI Cipayung Jakarta Timur. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan PGRI Cipayung Jakarta Timur (*Saturation Sampling*).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier. Hasilnya adalah kepuasan kerjasecara negative mempengaruhi *intense turnover*. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh maka semakin rendah *intense turnover*nya. Selain itu, menggunakan uji f untuk mengetahui signifikansi antara variable terhadap Y menghasilkan f sebesar 4,623 dengan nilai $p < 0.05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan seluruh dimensi kepuasan kerja terhadap *intense turnover*. Determinasi menunjukkan 0,47 berarti artinya proporsi varian *dari intense turnover* dijelaskan oleh seluruh dimensi kepuasan kerja.

Kesimpulan penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel intensi *turnover*. Semakin tinggi kepuasan yang di terima oleh guru maka semakin rendah Intensi *Turnover*nya. Sehingga di sarankan setiap guru harus bekerja secara professional supaya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya menurunkan *intense turnover*

Kata Kunci :KepuasanKerja, Intensi *Turnover*

ABSTRACT

AYU SURYANI. “The Influence Of Jobsatisfaction Toward Turnover Intention Teachers in PGRI Cipayung East Jakarta” Thesis. *The Education of Cooperation Economic.Economic and Administration Major. Faculty of Economic. State University of Jakarta. 2014. Lecturer Advisor : Dr. Harya Kuncara W, SE, M.Si and Dr.SitiNurjanah, SE, M.Si.*

This research is purposed to analyze the influence of Jobsatisfaction Toward Turnover Intention Teachers in PGRI Cipayung East Jakarta . The data used in this research are the Prymer data, . The methods of this research are survey. The technique of data analysis in this research is the regression analysis. Based on multiple regressions by using SPSS 19.0 SPSS software, the output has Jobsatisfaction (X1) is negative significantly affected to the Intention Turnove (Y). This research conclude that Jobsatisfaction negative efeect for Turnover Intention. Based on the test with respect to F significant value = 4,623 $p < 0,05$, it can concluded that Jobsatisfaction a significantly affected on $\alpha = 5\%$ of the intention turnover. Determination coefficient value that obtained is 0,470, was obtained having the notion that the contribution of the effect of variable rate and variable inflation of 47 % while the rest is explained by other factors that do not exist in this research model.

Then the conclusion is the job satisfactions a significantly for intention turnover in PGRI Cipayung. So, the all teachers in PGRI have to profesional for teach,becaucze it can make the jobsatisfaction and unprogress the intention turnover.

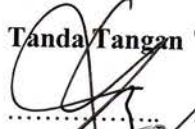
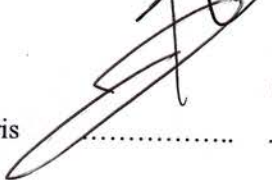
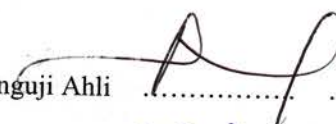


Keyword :Jobsatisfaction, Intention Turnover

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi**



Drs. Dedi Purwana E. S., M.Bus.
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Saparudin, SE, M.SI</u> NIP. 19770115 200501 1 001	Ketua		10/7 2014
2. <u>Karuniana Dianta A. Sebayang, ME</u> NIP. 19800924 200812 1 002	Sekretaris		10/7 2014
3. <u>Ari Saptono, SE, M.Pd.</u> NIP. 19720715 200112 1 001	Penguji Ahli		10/7 2014
4. <u>Dr. Harya Kuncara Wiralaga, SE, M.SI</u> NIP. 19700207 200812 1 001	Pembimbing I		10/7 2014
5. <u>Siti Nurjanah, SE, M.SI</u> NIP. 19720114 199802 2 001	Pembimbing II		10/7 2014

Tanggal Lulus : 19 Juni 2014

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikamudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Mei 2014

Yang Membuat Pernyataan



Ayu Suryani

NIM. 8105108116

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sukses bukan kunci kebahagiaan, kebahagiaan adalah kesuksesan, jika mencintai apa yang sedang kita lakukan, maka kita akan sangat berhasil”

(Albert Schweitzer)

Every experience Allah gives us, every person He puts in our lives is the perfect preparation for the future that only He can see

Karya ini ku persembahkan untuk ibu yang telah melahirkan ku ke dunia yang indah ini dan ayah ku, ayah terhebat diseluruh dunia. Keluarga besarku dan calon suamiku. Terima kasih untuk kasih sayang kalian. Setiap hari, setiap jam, setiap detik. Perjuangan kalian tidak akan pernah sia-sia.

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.”

(QS. Al Insyirah,6-7)

Keep going.

Nomatter what you do, no matter how many times you screw up and think to yourself “there’s no point to carry on”, no matter how many people tell you that you can’t do it – keep going. Don’t quit. because a month from now you will be that much closer to your goal than you are now. Yesterday you said tomorrow.

Make today count.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat, kekuatan dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian yang berjudul *“Pengaruh Kepuasan Terhadap Intensi Turnover Pada Guru di Yayasan PGRI Cipayung Jakarta Timur”*.

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Harya Kuncora. W, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dr.Siti Nurjanah, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah sabar memberikan saran dan arahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Dedi Purwana, E.S, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bapak Drs. Nurdin Hidayat, M.M, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
3. Ibu Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi dan Bapak Karuniana Dianta A.S., S.IP., ME selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi.
4. Teristimewa, Ibu dan Bapak tercinta. Terimakasih atas segala pengorbanan, perhatian, cinta, kasih sayang, dan doa yang tulus selama ini. Kalian adalah motivasi terbesarku untuk bisa segera menyelesaikan skripsi ini.
5. Kelima kakakku, mbak Heni, Evy, Lely, Iin dan mbak Indah dan tak lupa pelepas penatku all my dear cat Item, Bobby, Kety, Bely, Kimmy, keluargaku terimakasih untuk setiap doa dan dukungan yang tiada henti diberikan kepada penulis.

6. Karlina Hertri Noviasela, dan Kak Atika, sahabat-sahabat terbaikku dan adik-adik ekop 2011. Terimakasih untuk setiap pertemuan yang menghasilkan tawa dan ampuh menghilangkan penat.
7. Annisa Husnul, Riva Elisa, Resti Sandy Tias, dan Citra empat *partner* terbaikku. Terimakasih untuk setiap detik kebersamaan yang menjadi sumber energi penulis dalam menjalani hari-hari tersulit. Dan untuk setiap perjuangan dan hal-hal suka dan duka yang kita lalui bersama yang akan jadi cerita di hari tua nanti.
8. Sahabat seperjuangan Ekop 2010 terimakasih karena telah mewarnai hari-hari penulis selama empat tahun ini dan untuk setiap pesan penyemangatnya. Dan kakak-kakak seperjuangan Ekop 2008 dan 2009 yang telah membantu mengajarkan dan membimbing adiknya dengan sabar dan baik.
9. Terakhir, terimakasih untuk calon suamiku Briptu Try Yuli Bambang Wijanarko, SH, Att atas kesediaan waktunya mendengarkan setiap keluhan penulis selama penyusunan skripsi ini dan tak pernah letih memberikan semangat kepada penulis hingga skripsi ini selesai.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Jakarta, Juni 2014

Ayu Suryani

8105108116

DAFTAR ISI

JUDUL	i
TITLE	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINILITAS	vi
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Pembatasan Masalah	13
D. Perumusan Masalah	13
E. Kegunaan Penelitian.....	13
1. KegunaanTeoretis	13
2. KegunaanPraktis	14
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	15
1. Hakikat Kepuasan Kerja	15
a. Dimensi Kepuasan Kerja	17
b. Aspek Kepuasan Kerja.....	19
c. Faktor Penentu Kepuasan Kerja.....	20
d. Teori Tentang Kepuasan Kerja	22

2. Hakikat Intensi <i>Turnover</i>	24
a. Teori Tentang <i>Turnover</i>	27
b. Teori Pembentukan Tingkah Laku.....	28
c. Teori Atribusi.....	29
d. Faktor yang mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i>	30
e. Proses terjadinya Intensi <i>Turnover</i>	31
B. Hasil Penelitian yang Relevan	33
C. Kerangka Teoretik.....	36
D. Perumusan Hipotesis.....	37

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Metode Penelitian.....	39
D. Populasi dan Sampel	39
E. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	40
1. Kepuasan Kerja	40
a. Definisi Konseptual	40
b. Definisi Operasional	40
c. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja	41
2. Intensi <i>Turnover</i>	41
a. Definisi Konseptual	41
b. Definisi Operasional	42
c. Kisi-Kisi Instrumen Intensi <i>Turnover</i>	42
d. Skala Pengukuran.....	42
F. Konstelasi Pengaruh Antar Variabel.....	44
G. Teknik Analisis Data.....	44
1. Uji Persyaratan Analisis.....	45
a. Uji Validitas	45
b. Uji Reliabilitas	46
2. Analisis Deskriptif	48

3. Uji Linieritas (Uji F)	48
4. Uji Koefisien Determinasi	48
5. Uji Hipotesa	49
a. Uji Simultan (F Hitung)	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Daerah Penelitian	51
B. Gambaran Umum Responden	51
1. Usia Responden.....	51
2. Jenis Kelamin.....	52
3. Status Marital	53
4. Tingkat Pendidikan	54
5. Masa Kerja	55
C. Deskripsi Data.....	56
1. Data Variabel Y (<i>Intensi Turnover</i>).....	56
2. Data Variabel X (Kepuasan Kerja).....	56
a. Dimensi <i>Pay</i>	58
b. Dimensi <i>Promotion</i>	59
c. Dimensi <i>Supervision</i>	59
d. Dimensi <i>Fringe Benefit</i>	60
e. Dimensi <i>Contingent Reward</i>	60
f. Dimensi <i>Operating Procedures</i>	61
g. Dimensi <i>Coworker</i>	62
h. Dimensi <i>Nature Of Work</i>	62
i. Dimensi <i>Communiation</i>	63
E. Analisi Data.....	63
1. Analisis Regresi Variabel Penelitian.....	63
a. Analisis dampak seluruh X terhadap Y	64
b. Besaran R Square	65
c. Koefisien Regresi.....	66
F. Uji Hipotesis Variabel X.....	67

1. Uji Hipotesis <i>Pay</i>	67
2. Uji Hipotesis <i>Promotion</i>	67
3. Uji Hipotesis <i>Supervision</i>	67
4. Uji Hipotesis <i>Fringe Benefit</i>	68
5. Uji Hipotesis <i>Contingent Reward</i>	69
6. Uji Hipotesis <i>Operating Proedures</i>	69
7. Uji Hipotesis <i>Cowoker</i>	69
8. Uji Hipotesis <i>Nature Of Work</i>	69
9. Uji Hipotesis <i>Communiation</i>	70
10. Uji Hipotesis <i>Usia</i>	70
11. Uji Hipotesis <i>Jenis Kelamin</i>	70
12. Uji Hipotesis <i>Status Marital</i>	71
13. Uji Hipotesis <i>Tingkat Pendidikan</i>	71
14. Uji Hipotesis <i>Masa Kerja</i>	72
15. Proporsi Varian masing-masing variable Independen	72
F. Intrepretasi Hasil Penelitian	76
G. Keterbatasan Penelitian.....	81

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan	82
B. Implikasi.....	83
C. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Tabel Data Jumlah Guru Yayasan PGRI CabangCipayung 2004- 2013...	8
1.2	Tabel Honor Guru Yayasan PGRI Cabang Cipayung tahun 2004 -2013 ..	10
2.1	Tabel Hasil Penelitian Yang Relevan	34
3.1	Tabel Kisi Kisi Instrumen Kepuasan Kerja.....	41
3.2	Tabel Kisi Kisi Instrumen Intensi <i>Trunover</i>	42
3.3	Tabel Skor Pernyataan pada Skala X dan Y	43
4.1	Tabel Deskripsi Usia Responden	52
4.2	Tabel Deskripsi Jenis Kelamin	53
4.3	Tabel Deskripsi Status Marital.....	54
4.4	Tabel Deskripsi Tingkat Pendidikan.....	54
4.5	Tabel Deskripsi Masa Kerja.....	55
4.6	Tabel Annova	64
4.7	Tabel R Square.....	65
4.8	Tabel Koefisien Regresi	66
4.9	Tabel Proporsi Varian Variabel Kepuasan	72
4.10	Tabel Proporsi Varian Variabel Kategorik	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Surat Permohonan Izin Penelitian.....	90
2.	Surat Keterangan Penelitian SMP PGRI 9 Cipayung.....	91
3.	Surat Keterangan Penelitian SMA PGRI 4 Cipayung.....	92
4.	Surat Keterangan Penelitian SMK PGRI 16 Cipayung.....	93
5.	Kuisisioner.....	94
6.	Hasil Kuisisioner.....	99
7.	Muatan Faktor Item X dan Y.....	104
8.	Deskripsi Variabel Kategorik Usia.....	107
9.	Deskripsi Variabel Kategorik Jenis Kelamin.....	108
10.	Deskripsi Variabel Kategorik Marital Status.....	109
11.	Deskripsi Variabel Kategorik Pendidikan.....	110
12.	Deskripsi Variabel Kategorik Masa Kerja.....	111
13.	Plot Item Soal Intensi <i>Turn Over</i> dan <i>Pay</i>	112
14.	Plot <i>Promotion</i> dan <i>Supervision</i>	113
15.	Plot <i>Fringe Benefit</i> dan <i>Contingent Reward</i>	114
16.	Plot <i>Operating Procedures</i> dan <i>Coworker</i>	115
17.	Plot <i>Nature of Work</i> dan <i>Communication</i>	116
18.	Tabel Anova IV dan <i>R Square</i>	117
19.	Tabel Koefisien Regresi.....	118
20.	Model Summary 1.....	119
21.	Model Summary 2.....	120
22.	Syntax Analisis Faktor Konfirmatorik.....	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan, secara tidak langsung sumber daya manusia dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi perusahaan. Hal tersebutlah yang membuat perusahaan sadar betul bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang penting. Namun dalam proses mencapai efektif dan efisien ini perusahaan harus dapat mempertahankan serta menjaga kualitas sumber daya dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut maka dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan harus menyelenggarakan proses penerimaan, penyeleksian, sampai mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini dimaksudkan supaya tidak terjadi perpindahan karyawan (*turnover*).

Pada sector industri di Amerika tercatat kerugian sebesar 1.5 jam waktu dari gaji yang perusahaan keluarkan untuk karyawan akibat munculnya turnover. Seharusnya perusahaan hanya perlu mengeluarkan \$40,000 untuk menggaji karyawannya, namun faktanya perusahaan justru harus mengeluarkan \$60,000 untuk merekrut karyawan baru. Dan setiap tahunnya ada sekitar 16,8% karyawan yang melakukan turnover.¹

¹<http://.NewsHLAamodt/2013/08/24>. Artikel Buruh Garmen Amerika Merugi. (Diakses pada Hari Selasa Tanggal 6 Januari Pukul 08.00 WIB)

Di Indonesia sendiri kejadian turnover terjadi akibat jumlah tenaga kerja yang berlebih, membuat beberapa perusahaan tertentu merasa memiliki posisi tawar yang tinggi, sehingga manusia atau karyawan lebih dianggap sebagai alat produksi layaknya seperti mesin-mesin. Pasar tenaga kerja yang ada memungkinkan bagi mereka untuk mengganti keberadaan karyawan yang dirasa sudah kurang sesuai dengan kepentingan mereka dengan karyawan baru. Perusahaan semacam ini umumnya memiliki pemikiran untuk meningkatkan kepuasan melalui efisiensi *cost* dibanding dengan keuntungan yang diperoleh.²

Dari kasus di atas dapat memungkinkan karyawan akan mengalami ketidakpuasan yang dapat memunculkan reaksi – reaksi yang negative yang justru akan merugikan perusahaan itu sendiri. Salah satu reaksi negative yang sering muncul adalah tingkat *turnover* yang tinggi

Di Indonesia, fenomena turnover disadari benar oleh para praktisi dan akademisi. Setiap tahunnya ada sekitar 10 - 12 % karyawan yang melakukan turnover. Banyaknya perusahaan baru yang didirikan sangat membawa angin segar kepada karyawan untuk mencoba peruntungan lewat usaha waralaba serta bisnis online, hal ini pun turut menjadi pendorong tingginya intensitas turnover di sebuah perusahaan mengingat daya tawar pekerja yang lemah.³

²<http://.detik.com/2010/08/24/kejadianturnover/> (Diakses pada Hari Selasa Tanggal 6 Januari 2013 Pukul 07.03 WIB)

³[http://.azisturinda.andrirstiawan.com/2009/11/02/Artikel Usaha Mikro Kecil Menengah Menjadi Harapan Baru/](http://.azisturinda.andrirstiawan.com/2009/11/02/Artikel%20Usaha%20Mikro%20Kecil%20Menengah%20Menjadi%20Harapan%20Baru/)(Diakses Pada Hari Selasa Tanggal 6 Pukul 07.38 WIB)

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang sebenarnya tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi Industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *turnover* pada waktu itu.

Sebab itulah masalah pemberian kompensasi sangatlah penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi di sini tidak sama dengan upah, meskipun upah adalah merupakan bagian dari kompensasi. Dengan demikian maka setiap organisasi harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan lebih efisien.⁴

Dewasa ini masalah *turnover* sangat diperhatikan oleh pakar ekonomi dan sosial, karena ditinjau dari berbagai sisi perusahaan akan mengalami kerugian. Terlebih jika *turnover* tersebut dalam manajemen lini menengah, kerugian yang ditanggung perusahaan akan semakin membengkak. *Turnover* yang terjadi

⁴<http://a-life-sketch.blogspot.com/hak-dan-kewajiban-tenaga-kerja/> (Diakses pada Hari Selasa Tanggal 7 Januari 2013 Pukul 06.20 WIB)

merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan.

Turnover yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan yang baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan pekerja yang siap pakai. Keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang lowong yang segera diisi. Selama masa lowong maka tenaga kerja yang ada kadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga terbengkalai. Karyawan yang tinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, kemudian akan melakukan *turnover*. Hal ini jelas bahwa turnover membawa kerugian.

Namun, bagaimana jika kejadian ini terjadi di sekolah? Pendidikan adalah modal penting dalam mengarungi perubahan dan perkembangan era modern sekarang ini. Bahkan ada istilah yang menyebut bahwa Pendidikan adalah mata uang yang berlaku di semua negara. Artinya dengan pendidikan kita sudah mempunyai separuh modal dalam menghadapi tantangan zaman yang semakin pelik, tinggal bagaimana kita mengasah dan mengembangkan potensi yang ada pada diri kita.

Pendidikan juga memiliki arti yang penting bagi kehidupan manusia, hal ini dapat dilihat dari setiap orang menginginkan pendidikan yang terbaik, karena mereka paham bahwa pendidikan sangat erat kaitannya dengan status ekonomi, social, dan budaya yang dapat mereka capai di masa mendatang. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin kaya pula

khazanah ilmu, pengetahuan dan cakrawala sebagai bekal memperbaiki kualitas hidup yang lebih baik.

Sekolah sebagai tempat menyelenggarakan pendidikan merupakan pemegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi suatu bangsa, sebab melalui sekolah dapat dihasilkan lulusan yang memiliki berbagai kompetensi yang sesuai dengan tujuan masing-masing.

Perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara sekarang ini pun tidak lepas dari pengaruh global. Dengan perkembangan IPTEK menuntut system pendidikan untuk mampu bersaing dan menyesuaikan dengan perkembangan dan perubahan global.

Mengingat pendidikan sangatlah penting maka pemerintah merumuskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menjelaskan bahwa pendidikan dilakukan agar mendapatkan tujuan yang diharapkan bersama yaitu : Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia sehat berilmu, cakap, kreatif, dan menjadi warga Negara yang berdemokrasi serta bertanggung jawab.

Untuk mencapai tujuan pendidikan ini maka guru di sekolahlah yang menjadi ujung tombak keberhasilan murid-muridnya, Peran guru dalam proses belajar-mengajar, guru tidak hanya tampil lagi sebagai pengajar (*teacher*), seperti fungsinya yang menonjol selama ini, melainkan beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counselor*) dan manager belajar (*learning manager*). Hal ini sudah sesuai dengan fungsi dari peran guru masa depan.

Kehadiran guru dalam proses belajar mengajar atau pengajaran, masih tetap memegang peranan penting. Peranan guru dalam proses pengajaran belum dapat digantikan oleh mesin, radio, tape recorder ataupun oleh komputer yang paling modern sekalipun. Masih terlalu banyak unsur-unsur manusiawi seperti sikap, sistem, nilai, perasaan, motivasi, kebiasaan dan lain-lain yang diharapkan merupakan hasil dari proses pengajaran, yang tidak dapat dicapai melalui alat-alat tersebut. Di sinilah kelebihan manusia dalam hal ini guru sebagai pembimbing yang akan melahirkan generasi-generasi emas Indonesia.

Yayasan PGRI merupakan sebuah pendidikan swasta yang turut serta dalam mewujudkan cita-cita Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Yayasan PGRI ini berada di bawah naungan YPLP PGRI Nasional (Yayasan Pembinaan Lembaga Pendidikan) yang mengelola sekitar 3394 sekolah mulai dari tingkat TK sampai dengan SMA/SMK, serta 60 perguruan Tinggi.

Termasuk di dalamnya Yayasan PGRI Cabang Cipayung yang di dalamnya terdapat tiga sekolah yang terdiri dari SMP PGRI 9, SMA PGRI 4, dan SMK PGRI 16 Cipayung, Yayasan Ini dipimpin oleh satu Kepala Yayasan dan

masing-masing sekolah memiliki satu kepala sekolah yang berkewajiban mengatur jalannya proses pendidikan di sekolah.

Selain itu yayasan ini sangat peka dengan perkembangan pendidikan di Indonesia, sehingga di era globalisasi ini sekolah ini dengan segala implikasinya menjadi salah satu sekolah yang sangat serius dalam menyiapkan sumber daya manusia yang tangguh, cerdas, dan mampu hidup selaras di dalam perubahan zaman ini. Sekolah ini juga sangat menyadari bahwa pendidikan merupakan jangka panjang yang hasilnya tidak dapat dirasakan secara instan, sehingga sekolah sebagai ujung tombak di lapangan harus memiliki pengembangan jangka panjang dengan tahapan pencapaiannya yang jelas dan tetap mengakomodir tuntutan permasalahan factual yang ada di masyarakat.

Pada Tahun 2004 sampai 2013 Yayasan PGRI Cabang Cipayung mempunyai masalah dengan turnover yang terjadi pada guru-gurunya. Jumlah Guru yang keluar pada 10 tahun terakhir yaitu tahun 2004 sampai 2013 dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel I.I Jumlah Guru Yayasan PGRI Cabang Cipayung Tahun 2004-2013

Jumlah Guru	Tahun									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
SMP	20	18	17	17	18	23	23	27	27	29
SMA	32	31	29	29	29	30	29	29	25	27
SMK	33	30	31	33	32	34	33	31	31	32
Total	85	79	77	82	80	87	85	87	83	88
Sumber : Bagian Administrasi dan Tata Usaha Yayasan PGRI Cabang Cipayung										

Dari Tabel 1.1 di atas dapat diperoleh bahwa pada tahun 2004-2005 terdapat sekitar 7,5% guru yang keluar dari yayasan tersebut, selain itu pada di tahun-tahun berikutnya terdapat pengurangan jumlah guru sekitar 2,5%, dari data tersebut sepiantas jumlah guru yang keluar sedikit, namun pada tahun 2011-2012 terjadi kembali peningkatan keluarnya guru sejumlah 6,2% dan di tahun 2012-2013 sekitar 2,2% guru yang keluar.

Jika angka *turnover* sudah diatas 10 % maka itu tergolong sangat tinggi, jika angka presentase turnover 5%-10% tergolong tinggi, dan kurang dari 5 % tergolong rendah. Pada sisi lain, ada beberapa industri tertentu yang angka turnover-nya cenderung lebih tinggi, dibanding industri lainnya. Misalnya industri

retail, angka turn over pegawainya cenderung relatif lebih tinggi dibanding industri lainnya.⁵

Dari pernyataan di atas, dapat kita lihat bahwa pada intensitas *turnover* terparah terjadi pada tahun 2004-2005 yaitu sebesar 7,5% artinya pada tahun ini tingkat *turnover* cenderung tinggi, begitu pula pada tahun 2011-2012 dengan presentase 6,2% . Meskipun pada tahun 2013 tidak terjadi intensitas turnover yang parah, namun pihak sekolah menilai ini adalah sebuah masalah.

Hal ini menjadi masalah bagi Yayasan PGRI Cabang Cipayung, mengingat guru yang melakukan turnover merupakan guru yang telah dibina (training), dididik, dan telah memiliki ikatan emosional dengan murid-murid maupun rekan seprofesi, maka dari itu timbulah biaya perekrutan terhadap tenaga pengajar pengganti, selain itu murid yang dalam hal ini sebagai objek pendidikan akan membuang waktunya, karena harus kembali beradaptasi untuk kembali berkenalan dengan tenaga pengajar baru.

Sama seperti sekolah swasta pada umumnya, sekolah inipun mengelola system keuangannya sendiri, mulai dari penentuan SPP sampai dengan system penggajian kepada tenaga pengajar. Berikut merupakan data rata-rata honor guru pada yayasan PGRI Cabang Cipayung dari tahun 2004 sampai 2013 yang dapat dilihat pada tabel 1.2

⁵[http://.tingkat turnover/2010/08/24/kejadianturnover/](http://.tingkat%20turnover/2010/08/24/kejadianturnover/) (Diakses pada Hari Selasa Tanggal 6 Januari 2013 Pukul 07.03 WIB)

Tabel 1.2 Honor Guru Yayasan PGRI Cabang Cipayung dalam Rupiah

Tahun	SMP	SMA	SMK
2004	150.000	175.000	200.000
2005	200.000	225.000	210.000
2006	250.000	250.000	235.000
2007	300.000	275.000	240.000
2008	600.000	300.000	300.000
2009	650.000	450.000	450.000
2010	720.000	750.000	800.000
2011	750.000	775.000	850.000
2012	800.000	800.000	900.000
2013	900.000	900.000	900.000

Sumber : Bagian Keuangan Tata Usaha Yayasan PGRI Cabang Cipayung

Dari table 1.2 di atas dapat dilihat bahwa dari tahun ketahun terdapat peningkatan total honor yang diterima, dan pada tahun 2007 sampai 2008 terdapat perubahan total honor yang cukup tinggi, hal ini dikarenakan system perhitungan pembagian honor berdasarkan jumlah jam mengajar. Sedangkan di tahun selanjutnya sistem pemberian honor berdasarkan golongan.

Melihat dari table 1.2 dapat dilihat bahwa honor yang di terima oleh tenaga pengajar ini tidaklah terlalu besar, padahal pemberian kompensasi sangatlah penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi

karyawan, tetapi juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para guru.

Kondisi internal peserta didik yang tidak dapat diprediksi seperti kepribadian, psikologis, serta semangat bersekolah juga menjadi tantangan bagi tenaga pengajar dalam proses pembelajaran. Tantangan terberat bagi tenaga pengajar tidak hanya terletak pada peserta didik, namun juga pada ketidaksesuaian atau ketidakcocokan antar sesama teman sejawat. Ketidaksesuaian basis ilmu dengan mata pelajaran yang diajarkan juga menjadi salah satu factor psikologis yang lebih lanjut dikatakan sebagai *group cohesiveness*.

Selain itu, fakta bahwa turnover juga terjadi pada pekerja yang memiliki usia kurang dari tiga puluh tahun dengan masa kerja kurang dari tiga tahun.⁶ Sedangkan fakta bahwa tingkat turnover lebih banyak dilakukan oleh laki-laki dari pada perempuan.⁷ Status marital juga memengaruhi adanya turnover pada karyawan yang sudah menyangand status menikah lebih senang menetap pada perusahaan dan cenderung tidak melakukan turnover, namun karyawan yang belum menikah justru memiliki kecenderungan melakukan turnover, hal ini dikarenakan karyawan ingin mencoba hal-hal yang lebih baru.⁸

⁶Desa.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turn Over (Jakarta, 2007). p. 8

⁷Andini, Rita, Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen, Organisasional terhadap Turnover Intention, Universitas Pandanaran, (Semarang, 2011). p 12

⁸Novliadi.. Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap *Turnover Intention*. (Universitas Kristen Petra. 2009). p 6

Hal inilah yang menarik minat dan keinginan peneliti untuk meneliti masalah ini. Mengingat betapa pentingnya tenaga pengajar dalam hal ini guru dalam pendidikan maka peneliti berusaha meneliti permasalahan ini lebih lanjut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi *turnover* guru sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap intensi *turnover* di sekolah ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap intensi *turnover* di sekolah?
3. Apakah terdapat pengaruh usia terhadap intensi *turnover* di sekolah ?
4. Apakah terdapat *Group Cohesiveness* Pendidikan terhadap intensi *turnover* di sekolah ?
5. Apakah terdapat pengaruh *Alternative Jobs* terhadap intensi *turnover* di sekolah ?
6. Apakah terdapat pengaruh kepuasan terhadap intensi *turnover* di sekolah ?

C. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah diatas, banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover*. Karena keterbatasan kemampuan, waktu, biaya dan tenaga yang dimiliki peneliti serta permasalahan *turnover*

pada tenaga pendidikan merupakan masalah yang serius, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Intensi *Turnover* pada Yayasan PGRI Cabang Cipayung di Jakarta Timur.”

D. Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah diatas, banyak faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover*. Karena keterbatasan kemampuan, waktu, biaya dan tenaga yang dimiliki peneliti serta tingkat intensi *turnover* pada guru yang kerap menjadi permasalahan belakangan ini pada Yayasan PGRI Cipayung, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* pada guru di Yayasan PGRI Cipayung”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini berguna untuk menambah referensi dan khasanah ilmu pengetahuan serta mengembangkan wawasan berpikir khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja guru terhadap *turnover* guru.

2. Kegunaan Praktis

Secara umum, kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dalam mengatasi masalah yang mempengaruhi *turnover* guru

2. Bagi Yayasan PGRI , penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk lebih meningkatkan kekeluargaan tenaga pengajar untuk memperkecil tingkat *turnover* guru.
3. Bagi Kepala Yayasan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk lebih bijaksana dalam peningkatan kesejahteraan tenaga pengajar serta memperbaiki hal-hal yang dapat berpengaruh terhadap turnover guru dengan tujuanm untuk memperkecil tingkat *turnover* guru.
4. Bagi Pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam membuat kebijakan mengenai system pemberian Honor yang tepat bagi pengajar di sekolah swasta khususnya yayasan PGRI.
5. Bagi Universitas, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi civitas akademika.
6. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan informasi.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Hakikat Kepuasan kerja

Robbins dalam Vannecia menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang terdapat dalam sebuah pekerjaan seseorang atas selisih ganjaran yang diterima seorang dan banyaknya yang mereka yakini untuk diterima. Dalam Bukunya "*Organizational Behaviour*" Robbins juga mengatakan bahwa atau kepuasan kerja merujuk pada seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap kerja itu.⁹

Senada dengan Robbins, Martoyo mengatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan "keadaan emosional" karyawan dimana terjadi ataupun tidak titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap besarnya balas jasa yang di terima karyawan atas pengabdian yang telah diberikan kepada perusahaan yang diukur berdasarkan indicator :

1. Gaji yang cukup
2. Tercukupinya kebutuhan Ekonomi

⁹ Robbins, S. P. *Organizational Behavior: Concepts, controversies, and Applications Nineth Edition. 1 USA:Prentice Hall Inc, 2001*). p 65

3. Insentif
4. Fasilitas Kerja
5. Jaminan Keamanan Kerja
6. Promosi¹⁰

Sehingga Brayfield, Artur H dan Harold.F.Rothe mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, Kemudian Moorese mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaan dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling merasa tidak puas adalah mereka yang mempunyai keinginan yang paling banyak, namun mendapat paling sedikit, sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.¹¹

Hal yang senada juga dikemukakan oleh Gezels dan Guba dengan mengungkapkan bahwa kepuasan adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dengan penghargaan.¹²

Menurut Locke (1976) dalam Judge and Locke (1933) dalam Kadir menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap

¹⁰ Nelwan, O. S. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention* : Jurnal Analisis. 2008. p. 139-150

¹¹ Bryne, Z. S . *Fairness Reduce The Negative Effect Of Organizational Politics On Turnover Intention, Cityzehir Behavior And Job Performance* : *Journal Of Business And Psychology* .2005.p.175-200

¹² Arianto, Agus. *Analisi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Akuntan Publik*: Univ Kristen Petra. 2001

positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang.¹³ Sehingga Wexley dan Yukl menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pekerjaannya.¹⁴

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui walaupun pengertian kepuasan kerja menurut para ahli pada dasarnya tidak terdapat perbedaan yang prinsip, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang individual, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system serta nilai yang berlaku pada dirinya.

a. Dimensi Kepuasan Kerja

Senada dengan Martoyo kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Dari sejumlah pandangan bila dihubungkan dengan kepuasan kerja terdapat lima dimensi yang sangat penting yang dikemukakan Smith et.al., :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

¹³ Hasan , Kadir, *Kepuasan Kerja Karyawan* (Jakarta, PT. Percetakan Utama, 2012). p. 19

¹⁴ Hanggraeni, Dewi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI, 2012).p. 19

2. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*Workers*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja
5. Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.¹⁵

Dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Smith sedikit berbeda dengan dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Spector (antara lain :

1. *Pay*, kepuasan imbalan jasa berupa uang yang diterima karyawan sesuai dengan beban yang telah ditanggungnya
2. *Promotion*, kepuasan akan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan atau jabatan
3. *Supervision*, kepuasan akan atasan langsung karyawan, termasuk di dalamnya adalah pengarahan, masukan, dan pengawasan dari atasan

¹⁵ Triastuti,H dan Anggun H.L, Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention auditor dengan locus of control* sebagai variabel moderator. Jurnal Riset Akuntansi Aksioma , 2007. p. 93-116

4. *Fringe Benefit*, kepuasan akan jaminan social yang diberikan kepuasan
5. *Contingent reward*, kepuasan akan penghargaan karena pencapaiannya yang baik
6. *Operation Conditioning*, kepuasan akan peraturan dan prosedur yang ada di perusahaan
7. *Coworker*, kepuasan akan teman kerja, seberapa jauh kesesuaian yang dirasakan ketika berinteraksi dengan rekan kerja.
8. *Nature of Work*, kepuasan akan jenis pekerjaan yang dilakukan, yaitu karakteristik dari pekerjaan itu sendiri yang akan dirasakan oleh seorang karyawan sesuai dan menyenangkan
9. *Communication*, kepuasan akan komunikasi di dalam sebuah perusahaan.¹⁶

Dari dimensi yang telah disebutkan beberapa tokoh di atas, dalam penelitian ini, dimensi menurut Spector-lah yang digunakan sebagai dimensi yang memengaruhi *intense turnover*. Dimensi tersebut digunakan dengan alasan sudah cukup mewakili dari keseluruhan dimensi yang di sebutkan tokoh sebelumnya.

b. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Noeat.el.mengatakan bahwa *job satisfaction as a pleasureable feeling that result from the percepyions that ones job fulfillment of ones*

¹⁶ Spector, P.E and Oconnell, B.J , *The Contribution of Personality Traits, Negative affectivity, Locus Of Control and Type A to The Subsequent Reports of Job Stressor and Job Strains. Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 2007. p. 47-57

important job value. Berdasarkan pernyataan tersebut, Noe et.al memberika tiga aspek penting pada kepuasan kerja yaitu : kepuasan kerja serupaka suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai yang seharusnya mereka terima.¹⁷

Berbeda dengan tokoh yang satu ini, berkaitan dengan aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan, secara khusus, Kreitner dan Kinicki mengemukakan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan penyelia. Sementara itu Blau mengemukakan bahwa selain terhadap hal tersebut, kepuasan kerja juga relevan terhadap penilaian prestasi, yang berarti bahwa :

- a. Kepuasan kerja adalah kepuasan setiap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja, termasuk kepuasan terhadap evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan (*benefit*), insentif, atau pemberhentian.
- b. Kepuasan kerja bukan merupakan konsep yang berdimensi tunggal melainkan berdimensi jamak. Seseorang bisa saja merasa puas dengan dimensi yang satu, namun tyidak puas dengan dimensi yang lain.Hal tersebut senada dengan tokoh yang memberikan pendapatnya mengenai dimensi kepuasan kerja.¹⁸

c. Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja

¹⁷ Noe, Raymond, MSDM Mencapai Keunggulan Bersaing (Jakarta: Salemba Empat, 2011). p.12

¹⁸ Capko, J . *Steps to a performance evaluation system*. <http://www.aafp.org/fpm/2003/02003/pp43.html> (Diakses Pada Hari Sabtu 14 Maret 2014)

Dalam kaitannya dengan factor penentu kepuasan kerja, Gison,dkk mengemukakan bahwa variable penentu kepuasan kerja dikelompokkan dalam 3 kelompok yaitu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu. Karakteristik pekerjaan terdiri atas keterampilan, identitas tugas,otonomi, dan umpan balik pekerjaan yang mempengaruhi tingkat motivasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja, tingkat absensi, dan tingkat perputaran kerja. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa pekerjaan yang sesuai dengan harapan akan menimbulkan motivasi dalam diri yang kemudian akan mempengaruhi kinerja karyawan serta perputaran kerja.¹⁹

Hal ini diperkuat oleh pendapat Hacman dan Oldman bahwa karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi tingkat motivasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja, tingkat absensi, dan perputaran kerja.²⁰

Karakteristik organisasi mencakup skala usaha usaha, kompleksitas, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan. Sedangkan karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan.²¹

Herzberg membagi dua factor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain kepuasan dan ketidakpuasan. Faktor kepuasan biasa disebut juga *satisfiers* atau pemuas yang meliputi prestasi dan semangat

¹⁹ Djati, S Pnjta, Gison, dkk., Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitment Organisasi, dan Prestasi Kerja, Universitas Petra, 2011

²⁰ Saidi, Wahyu, MSDM, (Jakarta : PKMT Press, 2007)

²¹ Panggabean, Mutiara, MSDM (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010)

kerja yang di dalamnya terdapat pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Sedangkan factor ketidakpuasan bersumber pada ketidakpuasan kerja yang meliputi kebijakan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, dan keamanan kerja.²² Mobley mengatakan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap *turnover*, hal ini diperkuat oleh Dailey dan Kiirk bahwa kepuasan kerja juga akan berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja.²³

Dapat disimpulkan bahwa factor ketidakpuasan bukanlah kebalikan dari factor kepuasan. Hal ini berarti bahwa dengan tidak terpenuhinya factor-faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja. Dan ketidakpuasan seseorang dalam bekerja dapat menyebabkan terjadinya *turnover*.²⁴

d. Teori Tentang Kepuasan

Menurut Wexly dan Yukl, bahwa ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain : teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), teori keadilan (*equity theory*) dan teori dua factor (*two factor theory*).

1. Teori Ketidaksesuaian

Teori ini dikemukakan oleh Porter yang mendefinisikan bahwa *job satisfaction is the diference between how much of something there should be and how much there "is nol"*. Jika diterjemahkan berbunyi “kepuasan akan

²² Whiteoak, J.W, *The raliationship among group process perceptions, goal commitment and turnover intention in small commite groups.*(Jurnal bisnis, 2007). p.11-20

²³ Gusta, Azziza, dkk, Pengaruh Stres, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Karyaana terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya (Depok, Universitas Gunadarma, 2011). p. 7

²⁴ Amsori, Wendi, Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel di Medan.(UMA Medan, 2011). p. 12

diperoleh bila selisih antara jumlah sumbangan pekerjaan dengan apa yang diterima karyawan secara kenyataan adalah nol". Seseorang akan terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima, Semakin besar selisihnya maka semakin tidak puas, dan sebaliknya.

2. Teori Keadilan

Teori ini diperkenalkan oleh Zaleznik yang kemudian dikembangkan oleh Adams. Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil atau tidak adil. Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat maupun di tempat yang berbeda.

Secara umum diketahui bahwa keadilan menyagkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya, ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh.

Menurut Wexley dan Yukl, komponen yang terpenting dari teori ini adalah seseorang menilai adil bila rasio inputnya dengan hasil dibandingkan dengan rasio input dengan hasil dari seseorang atau sejumlah orang. Jika rasio hasilnya input seorang pekerja adalah sama dengan atau

sebanding dengan rasio orang yang dibandinginya, maka suatu keadaan tersebut dianggap adil oleh pekerja, dan ketidakadilan dianggap tidak ada.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu pekerjaan yang tidak memuaskan *dissatisfier* dan pekerjaan yang memuaskan *satisfier*.

Sehingga dari ketiga teori tersebut dapat ditarik benang merah bahwa ketidakpuasan dapat muncul ketika seseorang merasa adanya ketidaksesuaian antara keinginan dengan kenyataan, selain itu ketidakpuasan juga terjadi ketika seseorang membandingkan dirinya yang bekerja pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama namun di tempat yang berbeda dan merasa adanya ketidakadilan.²⁵

2. Hakikat Intensi *Turnover*

Definisi *turnover* menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan dalam Kamus Inggris Indonesia (Echols,2000) yang berarti pergantian.²⁶ Menurut Mangkunegara definisi pemberhentian atas dasar permintaan sendiri (*turnover*) adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan setelah mempertimbangkan dan menyetujui permohonan

²⁵ Zeffanye, R , Understanding Employee turnover : The need for a contingency approach, 2004 .p. 1-14

²⁶ Kamus Inggris- Indonesia,."Pengertian *Turnover*", 2000

pengunduran diri dari pegawai yang bersangkutan karena alasan-alasan pribadi atau alasan tertentu.²⁷ Dengan kata lain, pemberhentian atas permintaan sendiri berarti mengambil keputusan bahwa hubungan kerja dengan pihak perusahaan tidak dapat dilanjutkan kembali dengan alasan yang sifatnya pribadi.

Sedangkan menurut Zeffane dalam Dewi arti *Intention* merupakan niat atau keinginan yang timbul pada individu yang melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela sehingga dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan dalam hal ini guru untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Senada dengan Zeffane, Wendy Amsuri Nasution mengatakan bahwa *intense turnover* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *intense turnover* adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.²⁸

Hartono juga menyatakan *intense turnover* adalah kadar intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan terjadinya *turnover* diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut juga relative

²⁷ Bangun, Wilson, MSDM (Jakarta, PT Gelora Aksara, 2012). p. 25

²⁸ Zefanye.R, Understanding Employee turnover: the need for contingency approach. International Journal of Manpower. 2004

sama dengan pendapat yang diungkap sebelumnya, bahwa *intensi turnover* pada dasarnya adalah keinginan keluar dari perusahaan.²⁹

Dalam arti luas Ronodipuro dan Husnan *turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.³⁰ Sedangkan Mobley, mengemukakan bahwa batasan umum pergantian karyawan adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedikit berbeda dengan tokoh sebelumnya Pasark dan Stawser, *intense turnover* mengacu kepada niat seseorang untuk mencari alternative pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata, Sedangkan Certo *intensi turnover* sebagai keinginan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternative pekerjaan lain.

Berdasarkan beberapa definisi *intensi turnover* di atas, definisi antar satu tokoh dengan tokoh lainnya dari tahun ketahun hampir memiliki kesatuan yaitu adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya. Adanya perbedaan mengenai *intensi turnover* dikarenakan tokoh-tokoh selanjutnya telah melakukan penelitian lebih lanjut, yang pada akhirnya dapat menambah definisi yang telah ada tanpa mengurangi definisi dari tokoh sebelumnya.

Namun, dari beberapa definisi tersebut terdapat suatu benang merah dimana keinginan karyawan dalam hal ini guru meninggalkan sekolah lebih disebabkan karena menginginkan kondisi tempat kerja atau

²⁹ Mathins, L, Robert, MSDM (Buku Dua. Jakarta, Salemba 4, 2004). p. 52

³⁰ Bangun, Wilso, MSDM (Jakarta : PT.Gelora Aksara, 2012). p. 48

sekolah yang jauh lebih baik lagi. Keinginan tersebut belum diwujudkan dalam bentuk perilaku karena guru akan mengalami proses berpikir terlebih dahulu, sebelum pada akhirnya membuat suatu keputusan yang pada akhirnya menjadi sebuah keputusan *turnover*.

Dalam penelitian ini, istilah intensi *turnover* yang digunakan ialah keluarnya karyawan dalam hal ini guru dari sekolah baik secara sukarela maupun tidak dengan tujuan memperoleh tempat kerja atau sekolah yang lebih baik lagi

a. Teori tentang Intensi *Turnover*

Grand Teori Intensi Turnover

Menurut Robbins, *turnover* merupakan penarikan diri sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi. *Voluntary turnover* disebabkan oleh dua factor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternative pekerjaan lain. *Voluntary turnover* itu sendiri dibedakan menjadi dua berdasarkan sifatnya yaitu turnover yang dapat dihindari (*voidable voluntary turnover*) dan yang tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* timbul karena alasan upah yang lebih baik, pemimpin dan alternative tempat kerja yang lebih baik. Sedangkan *unavoidable voluntary turnover* terjadi karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karir individu, ataupun karena kehamilan. Sebaliknya, *involuntary turnover* digambarkan sebagai suatu keputusan

PHK kepada karyawan yang sifatnya *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Menurut Robbins , ada tiga level karakteristik yang menyebabkan seorang karyawan melakukan perilaku turnover, yaitu karakteristik level organisasi, kelompok, dan individu. Dari ketiga level organisasi tersebut, pada dasarnya diperkuat dengan adanya ketersediannya alternative pekerjaan lain sehingga mendorong karyawan untuk memutuskan keluar dari perusahaan. Selain teori yang dikemukakan oleh Robbins (2001), terdapat teori lain yang turut membahas tentang intensiturnover, teori tersebut antara lain :

b. Teori Pembentukan tingkah laku

Fishbein dan Ajzen mengajukan teori tentang pembentukan tingkah laku untuk menjelaskan tentang intensi. Teori ini berdasarkan pada hubungantimbal balik antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), dan intense (*intention*) individu. Keyakinan dikategorikan sebagai aspek kognitif yang melibatkan pengetahuan, pendapat, dan pandangan individu terhadap objek. Sikap dikategorikan sebagai aspek afektif yang mengarah pada perasaan individu terhadap suatu objek . Sedangkan intense dikategorikan sebagai aspek konatif yang menunjukkan intense individu dalam bertinghkah laku dan bertindak ketika berhadapan langsung dengan obyek. Teori tentang intense Fishbein dan Ajzen tidak lepas dari peran situasi baik lokasi, waktu tertentu atau waktu tak terbatas (di masa yang akan datang) dan perilaku (sikap).

c. Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori atribusi memberikan penjelasan tentang proses bagaimana kita menentukan penyebab/ motif perilaku seorang. Teori ini diarahkan untuk mengembangkan penjelasan dengan cara-cara kita menilai orang secara berlainan, tergantung makna apa yang kita hubungkan (atribusikan) ke suatu perilaku tertentu. Teori atribusi itu sendiri, mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain/ diri sendiri, yang ditentukan apakah dari factor internal/eksternal, maka akan terlihat pengaruhnya perilaku individu. Penyebab perilaku dikenal sebagai *dispositional attributions* dan *situasional attributions* atau penyebab internal dan eksternal. *Dispositional attribution* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individual, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan dan motivasi. *Situasional attributions* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi social, nilai social dan pandangan masyarakat.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini akan lebih mengacu kepada teori intense turnover menurut Robbins (2001). Karena intense turnover menurut teori tersebut mewakili teori-teori yang dikemukakan oleh tokoh yang lain. Di samping itu juga, peneliti akan menggunakan teori proses pembentukan tingkah laku sebagai tambahan untuk di jadikan alat ukur, karena teori tersebut tidak lepas dari peran

situasi, baik lokasi, waktu tertentu atau waktu tak terbatas (di masa yang akan datang), dan perilaku (sikap).³¹

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Intensi *Turnover*

Menurut Zeffane , terdapat beberapa factor yang berpengaruh terhadap terjadinya turnover, diantaranya adalah factor eksternal, yakni pasar tenaga kerja; dan factor internal yaitu institusi, dimana kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, supervise, karakteristik personal dari karyawan dalam hal ini guru seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya, Menurut Moeday dalam factor yang mempengaruhi intensi *turnover* , antara lain *job attitude, personality, biodemographic, economic factor, personal factor, job characteristics, rewards system, supervisory, dan group relations*.³²

Sedangkan menurut Robbins , factor yang mempengaruhi turnover dikelompokkan dalam tiga bagian, yaitu :

1. *Organizational-level characteristics*, terdiri dari lima bagian yaitu struktur organisasi, job design, stress kerja, reward dan pension plans, dan performance evaluation system
2. *Group-level characteristics*, terdiri dari dua bagian yaitu kelompok demografik dan group cohesiveness

³¹ *Ibid.* p. 36

³² *Ibid.* p. 18

3. *Individual-level* characteristics terdiri dari lima bagian, yaitu usia, masa kerja, status marital, dan *personality job fit*³³

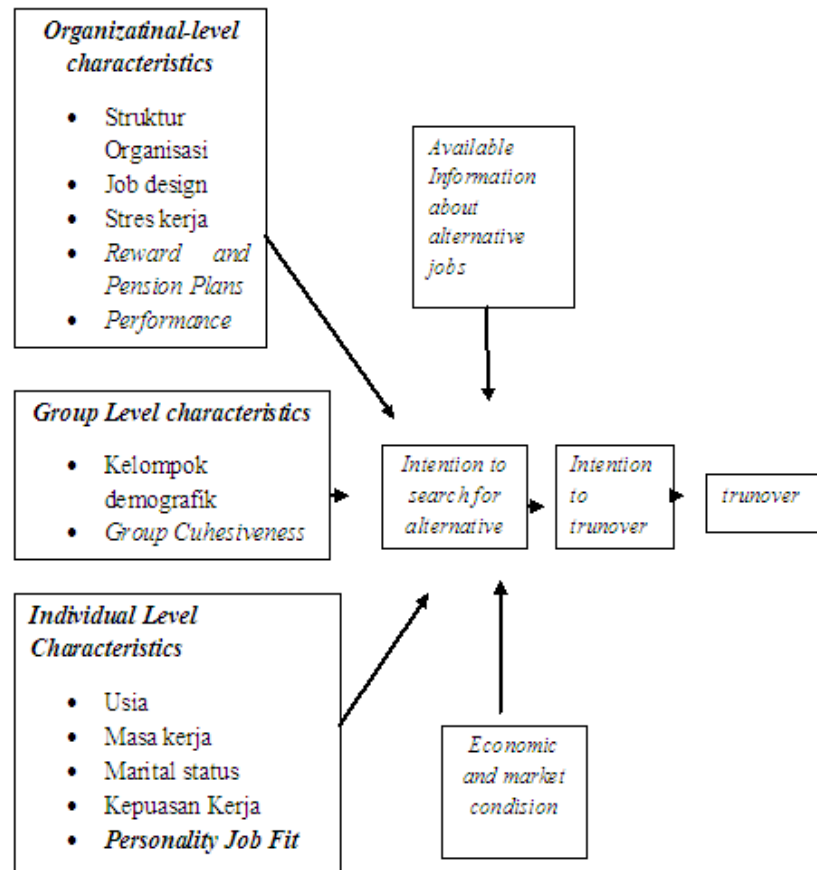
e. Proses Intensi Turnover

Menurut Robbins ada tiga factor yang mempengaruhi terjadinya turnover yaitu *Organizational-level characteristic*, *Group Level characteristics*, *Individual Level Characteristics*. Dari masing-masing level tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi bentuk perilaku.³⁴

Ada hal yang lain yang turut mendorong terjadinya intense turnover yaitu keadaan ekonomi dan tuntutan perkembangan pasar. Banyaknya informasi yang diterima mengenai pekerjaan-pekerjaan yang menawarkan fasilitas yang lebih baik, dapat mendorong seseorang untuk berkeinginan keluar dari perusahaan, namun jika tuntutan tersebut terus menekan karyawan, sedangkan karyawan tidak memiliki motivasi yang cukup kuat untuk melawannya, maka tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan yang lama dan beralih ke

³³ Sudarmono, *op.cit.*, p. 59

perusahaan baru. Proses tersebut dapat dilihat pada bagan di bawah ini



Gambar 1. Explaining and Predicting Turnover (Sumber :Robbins, 1986)

Berdasarkan bagan tersebut juga dapat kita lihat bahwa satu dari banyak factor yang mempengaruhi turnover, kepuasan kerja menjadi salah satu factor yang dapat mempengaruhi turnover, seperti halnya yang dikatakan oleh Raymond, et.al., bahwa turnover dibentuk suatu level ketidakpuasan yang berketetapan yang kemudian dipicu begitu saja oleh

satu peristiwa disruptif di tempat kerja yang mendorong karyawan menjauh (perselisihan).³⁵

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan alat ukur ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai penguat serta pendukung dalam penelitian ini. Kegunaan lain dari penelitian yang terdahulu yaitu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Terkait permasalahan kejadian *turnover* nampaknya sangat menarik untuk di bahas, karena tingkat intensi yang tinggi terhadap turnover merupakan permasalahan yang cukup serius bagi seluruh perusahaan tidak menutup kemungkinan juga terjadi pada dunia pendidikan, mengingat kejadian turnover ini biasanya terjadi pada organisasi perusahaan. Untuk memperkuat teori yang telah peneliti jabarkan, adapun ringkasan penelitian terdahulu :

³⁵ Ranupandojo, Heidjrachman, Manajemen personalia (Yogyakarta, BPFE, 2006). p. 18

Tabel 2.1 Hasil Penelitian yang Relevan

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Metode
Rita Andini	Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap <i>Trunover</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara factor factor yang mempengaruhi turnover (Kepuasan Gaji, Kepuasan kerja, Komitmen, Organisasional)	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i> dilakukan dengan dua macam pengujian yaitu uji kesesuaian model dan uji kausalitas
Agus Arianto Toly	Analisis factor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Trunover Intentions</i> pada Staf KAP	Terdapat signifikansi pada factor-faktor yang mempengaruhi <i>Trunover Intentions</i>	<i>Croanbachs Alpha</i>
Arfian Setyo Utomo	Analisis Pengaruh Kompensasi dan <i>Job Insecuryty</i> terhadap <i>Trunover Intention</i> pada PT.Swatama Mega Teknik	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompensasi dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>TrunoverIntension</i>	Analisis Regresi
S. Pantja Djati	Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja	Terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kompensasi Komitmen,Organisai dan Prestasi Kerja	Metode Deskriptif dan Inferensial

Selain itu Wendi Amsuri Nasution dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan dengan turnover dimana koefisien korelasi simultan sebesar 0,898 berarti arah dan keeratan hubungan antara variable kepuasan kerja adalah positif dan kuat. Nilai multiple R dikategorikan kuat karena mendekati nilai satu, dimana nilai satu adalah sempurna. Besarnya pengaruh variable *the works, quality of supervision, relationship with co-worker, promotion oppourtunities, dan pay* terhadap kepuasan kerja karyawan diidentifikasi dari *R square* sebesar 0,86. Sama halnya dengan Wendi, Azziza Gusta Fawzy dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT.Marubeni Raya, dari penghitungan uji F diperoleh F hitung sebesar 4,488 dan dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) serta derajat kebebasan ($df=n-k-1$) diperoleh F table sebesar 2,701. Jadi F hitung ($4,478 > F_{table} (2,701)$), sehingga H_0 ditolak. Penolakan H_0 ini berarti terdapat signifikan dari variable stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen secara bersama-sama terhadap intense meninggalkan organisasi.

Prof.Dr. Sondang P. Siagian, MPA juga dalam penelitiannya membuktikan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja dengan keinginan pindah, dimana sebab- sebab ketidakpuasan itu beranekaragam seperti penghasilan rendah atau kondisi kerja yang kurang memadai, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja,

pekerjaan yang tidak sesuai dengan factor lainnya, artinya terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuatnya keinginan pindah kerja.

C. Kerangka Teoretik

1. Intensi *turnover* mempengaruhi keefektifan sebuah organisasi, dalam hal ini adalah sekolah, *turnover* yang tinggi berakibat pada meningkatnya biaya investasi sumber daya manusia, dalam hal ini biaya yang timbul seperti biaya merekrut, mengembangkan, serta mempertahankan. Selain itu turnover yang terjadi di sekolah dapat disebabkan terjadinya ketidakpuasan tenaga pengajar yang meliputi gaji yang merupakan imbalan jasa berupa uang yang diterima karyawan sesuai dengan yang telah ditanggungnya, selain itu kesempatan bagi guru untuk dapat diberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam karirnya di sekolah, adakalanya akan sikap atasan dalam hal ini Kepala sekolah beserta jajarannya dalam pengarahan, memberikan masukan, serta pengawasan, jaminan social, pemberian penghargaan karena pencapaian guru baik di kelas maupun dalam proses menunjang program sekolah, peraturan dan prosedur yang ada di sekolah, teman kerja dengan kesesuaian yang dirasakan ketika berinteraksi dengan rekan kerja serta jenis pekerjaan yang dilakukan, yaitu karakteristik dari pekerjaan itu sendiri yang akan dirasakan oleh seorang guru sesuai dan menyenangkan, dan yang terakhir adalah komunikasi.

2. Faktor lain yang mempengaruhi turnover lainnya adalah struktur organisasi, *job design* yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan guru, adanya *group cohesiveness* dalam *team work*, usia yang matang justru memiliki tingkat pengaruh yang rendah mengingat ada standar usia kerja apabila ia keluar dari tempat ia bekerja dan melamar di tempat yang baru, masa kerja yang hampir memiliki tingkat pengaruh turnover yang tinggi dengan masa kerja yang singkat seseorang akan beralih ke tempat kerja yang baru dengan masa kerja yang lebih lama, status marital juga memiliki pengaruh terhadap turnover, karena orang dengan status menikah justru mengurangi intensitasnya untuk keluar dari pekerjaan hal ini dikarenakan adanya proses berfikir untuk melangsungkan kehidupan keluarganya dan sebaliknya, ketidaksesuaian, serta munculnya alternative kerja yang lain menjadi factor lain yang mendorong terjadinya *turnover*.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berfikir yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian yaitu; Terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada guru di Yayasan PGRI Cipayung Jakarta Timur.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah Mengetahui besarnya pengaruh kepuasan terhadap Intensi *Trunover* pada guru di Yayasan PGRI Cabang Cipayung Jakarta Timur.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen berbentuk kuesioner.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Yayasan PGRI Cabang Cipayung yang beralamat di Jalan Raya Cipayung Jakarta Timur. Alasan dilakukan penelitian pada tempat tersebut adalah dikarenakan di dalam Yayasan PGRI cabang Cipayung setiap tahunnya terjadi intensi *turnover* pada tenaga pengajarnya. Untuk itu penelitian ini ingin mengetahui adanya pengaruh kepuasan terhadap intensi *turnover* pada guru di yayasan tersebut.

Waktu penelitian dilakukan selama 5 (lima) bulan, dimulai pada bulan Januari 2014 sampai dengan bulan Mei 2014. Waktu penelitian dipilih karena waktu tersebut dianggap tepat bagi peneliti untuk

melakukan penelitian karena peneliti telah memenuhi persyaratan akademik untuk penyusunan skripsi.

C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian adalah berupa penelitian asosiatif artinya penelitian yang berhubungan sebab akibat. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih, yakni variabel independen atau variabel yang mempengaruhi (variabel X = Kepuasan Kerja) dan variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi (variabel Y = *Trunover*), atau untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar kedua variable tersebut.³⁶

Metode analisa yang digunakan adalah metode survei. Selain itu peneliti juga menggunakan analisa regresi sederhana untuk mengetahui besarnya kenaikan atau penurunan secara kuantitatif dari variabel X (Kepuasan Kerja) dan variabel Y (*Trunover*), dan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antar ariabel tersebut yaitu variabel X dan variabel Y maka peneliti menggunakan analisis korelasi.

D. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

³⁶ Gujarati,(2006) Damodar.Ekonometrika Dasar.Jakarta:Erlangga

ditarik kesimpulannya.³⁷ Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel *saturation sampling*. Jenis sampel ini merupakan jenis sampel yang di ambil dari total populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru SMP, SMA, maupun SMK yang sebanyak 88 guru pada Yayasan PGRI Cabang Cipayung

E. Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah selisih antara nilai jasa yang diberikan karyawan terhadap balas jasa yang diterima oleh karyawan dari suatu pekerjaan atas kepuasan yang mereka terima meliputi : gaji, atasan, teman kerja, kesempatan promosi, jaminan keselamatan kerja, penghargaan, peraturan organisasi, *nature of work*, dan komunikasi.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah selisih antara nilai jasa yang diberikan sekolah terhadap balas jasa yang diterima oleh guru dari suatu pekerjaan atas kepuasan yang mereka terima meliputi : gaji, atasan, teman kerja, kesempatan promosi, jaminan keselamatan kerja, penghargaan, peraturan organisasi, *nature of work*, dan komunikasi.

³⁷ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D, (Bandung, Alfabeta, 2002). p.18

c. Kisi-kisi instrument Kepuasan Kerja

Tabel 3.1 Kisi-kisi instrument Kepuasan Kerja

No	Indikator	Uji coba		Final	
		Favorable	Unfavorabel	Favorable	Unfavorable
1.	<i>Pay</i> (Gaji)	1,28	10,19	1,28	1,10
2.	<i>Promotion</i> (Promosi)	11,33	2,20	11,33	2,20
3.	<i>Supervisi</i> (Pengawasan)	3,30	12,21	3,30	12,21
4.	<i>FringeBenefit</i> (Tunjangan)	13,22	4,29	22	4,29
5.	<i>Contingent Reward</i> (Penghargaan)	5	14,23,32	5	14,32
6.	<i>Operating Conditioning</i> (Prosedur Operasional)	15	6,24,31	-	6,24,31
7.	<i>Cowoker</i> (Rekan Kerja)	7,25	16,34	7,25	16,34
8.	<i>Nature of Work</i> (Sifat Pekerjaan itu sendiri)	17,27,35	8	8	17,27,35
9.	<i>Communication</i> (Komunikasi)	9	18,26,36	9	18,26,36

2. Intensi *Trunover*

a. Definisi Konseptual

Intensi *Trunover* adalah kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari suatu pekerjaan karena alasan-alasan pribadi atau alasan tertentu.

b. Definisi Operasional

Intensi *Trunover* adalah kecenderungan guru untuk tetap bertahan atau keluar dari suatu pekerjaan karena alasan-alasan pribadi atau alasan tertentu.

c. Kisi – Kisi Instrumen Intensi *Turnover*

Tabel 3.2 kisi-kisi instrument intensi *turnover*

No.	Indikator	Uji Coba		Final	
		Favorable	Unfavorable	Favorable	Unfavorable
1.	Merencanakan untuk keluar di masa yang akan datang	1,2,3,4	-	1,2,4	
2.	Bertahan pada organisai hingga masa yang akan datang	-	5,6		5

d. Skala Pengukuran

Untuk mengetahui usia, status marital, masa kerja, dan pendidikan, serta jenis kelamin, peneliti menggunakan pertanyaan dengan pilihan jawaban.

Usia :tahun

Jenis kelamin : a. Laki-laki

b. Perempuan

Status Marital : a. Menikah

b. Belum Menikah

Pendidikan : a. D3

b. S1

c. S2

Masa Kerja :.....Tahun

Sedangkan untuk setiap pernyataan responden yang diberikan, responden diharuskan memilih salah satu jawaban atas pernyataan tersebut yang menggambarkan dirinya. Responden menanggapi setiap butir pernyataan menggunakan taraf kesetujuan dan ketidaksetujuan Skala 4 dipilih untuk menghindari adanya pemusatan (*central tendensi*) atau menghindari jawaban responden di tengah - tengah (*netral*). Sehingga bentuk penilaian atas jawaban responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini

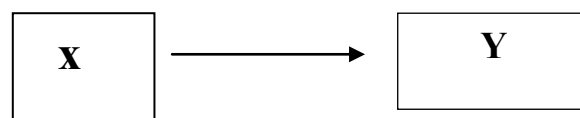
Tabel 3.3

Skor untuk pernyataan positif dan negative pada skala Intensi *Turn Over* dan Kepuasan

Kategori	Pernyataan Positif (<i>Favorable</i>)	Pernyataan Negatif (<i>Unfavorable</i>)
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4
Tidak Setuju (TS)	2	4
Setuju (S)	3	2
Sangat Setuju (SS)	4	1

F. Konstelasi Pengaruh Antar Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi objek penelitian dimana *Turnover* merupakan variabel terikat (Y). Sedangkan variabel bebas adalah Kepuasan Kerja (X). Konstelasi pengaruh antar variabel di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

Variabel Bebas (X1) :Kepuasan Kerja

Variabel Terikat (Y) : *Turnover*

—————> : Menunjukkan Arah Pengaruh

G. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan akan diolah agar pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilakukan. Untuk mendapatkan hasil analisis data yang baik dan informatif, peneliti mengolahnya dengan menggunakan program komputer IBM SPSS 19. Sehingga analisis ini menampilkan statistika deskriptif yang meliputi nilai tengah, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi dari setiap variable;³⁸ Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisis data, diantaranya adalah sebagai berikut:

³⁸ Ghozali, Iman. 2009. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Validitas

Pada metode analisis, pertama kali yang dilakukan adalah menguji tingkat kevaliditasan instrument. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur.³⁹ Disini peneliti menggunakan kuisisioner dalam pengumpulan data, jadi kuisisioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin peneliti ukur, yaitu kepuasan kerja dan inteni *turnover*. Teknik uji validitas yang digunakan adalah *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan software Lisrel 8.7 Adapun kriteria item yang baik pada CFA:

1. Melihat signifikansi tidaknya item tersebut mengukur faktornya dengan melihat nilai t bagi koefisien muatan factor item. Perbandingannya adalah jika $t > 1.96$ maka item tersebut signifikan dan sebaliknya. Apabila item tersebut signifikan maka item tersebut tidak akan di drop, dan sebaliknya.
2. Melihat koefisien muatan factor dari item. Jika item tersebut sudah di *scoring* dengan *favorable* (pada skala likert), maka nilai koefisien muatan factor pada item harus bermuatan positif, dan sebaliknya. Apabila item tersebut *favorable*, namun koefisien muatan factor pada item bernilai negative maka item tersebut akan di drop

³⁹ Umar.2005. Metodologi Penelitian. Jakarta: Bumi Aksara

3. Terakhir, apabila kesalahan pengukuran item terlalu banyak berkorelasi maka item tersebut akan di drop, sebab item yang demikian selain mengukur apa yang hendak diukur, ia juga mengukur hal lain.

b. Uji Reliabilitas

Jika alat ukur dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi. Suatu instrument penelitian disebut reliable apabila instrument tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang diukur. Jika hasil penilaian yang diberikan oleh instrument tersebut konsisten memberikan jaminan bahwa instrument tersebut dapat dipercaya. Itu sebabnya pengertian reliabilitas diartikan “dapat dipercaya”.

Nantinya nilai reliabilitas didapatkan sekaligus ketika melakukan uji validitas dengan bantuan software Lisrel 8,7. Kemudian untuk melihat item yang valid dan item yang harus di eliminasi ditentukan berdasarkan criteria berikut :

- a. Langkah awal yaitu melihat apakah T Value (Nilai T) pada item item variabel terdapat tanda negative (-). Diisyaratkan bahwa nilai T harus (+). Jika terdapat nilai T negative pada item, maka item tersebut tidak diikutsertakan dalam pengolahan menjadi standardize score (Z-score) yang kemudian di rubah ke dalam faktor skor.

- b. Kriteria lainnya adalah koefisien muatan faktor. Apabila nilai koefisien muatan faktor lebih rendah dengan nilai T lebih kecil 1.96 berarti koefisien muatan faktor tidak signifikan. Maka item tersebut dengan koefisien faktor yang kecil harus drop
- c. Kesalahan pengukuran berkorelasi, Apabila ditemukan item dengan banyak kesalahan pengukuran yang berkorelasi dengan item lain, maka dapat diartikan bahwa item tersebut selain mengukur satu hal, juga mengukur hal lain. Sehingga item tersebut harus di drop. Kemudian setelah dilakukana modifikasi terhadap model, maka dilakukan oleh data untuk mendapatkan faktor skornya. Olah data menggunakan SPSS 19. Dengan ketentuan tidak mengikut sertakan skor mentah dari item yang di eliminasi.
- d. Setelah poses mendapatkan Z score, selanjutnya dikonersikan dalam skala T yang rumusnya

$$T = 50 + (15 * Z_x)$$

Keterangan :

T_x = T score untuk variabel x

Z_x = *Standardized Score*

Faktor skor yang masih mengandung angka negative harus dikonversikan menjadi *true score* dengan mean standar deviasi (mean SD) sebesar 15.

- e. Setelah true score (t score) akan di peroleh dari masing masing variabel, maka dilakukan analisis regresi. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

2. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan mengubah kemampuan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang lebih ringkas, menurut Istijanto. Data mentah yang cukup bervariasi dinilai sulit dan kurang bermakna, sebab peneliti harus mengartikan data tiap responden satu per satu. Dalam analisis deskriptis, nilainya bisa diwakili dengan *mean* (rata-rata), median, modus, table frekuensi, persentase, dan berbagai diagram.

3. Uji Linearitas (Uji F)

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05, karena dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*linierity*) kurang dari 0,05.

4. Uji koefisien determinasi

Koefisien ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X terhadap variasi atau naik turunnya Y, sedangkan variasi lainnya disebabkan oleh faktor lain yang juga mempengaruhi

Y. Koefisien ini disebut juga sebagai koefisien penentu, karena variasi yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui variasi pada variabel independen

Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah dihitung, kemudian dikalikan 100 %. Perhitungan koefisien determinasi dapat diuraikan sebagai berikut:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

K_d = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

r^2 terletak diantara 0 dan 1: $0 < r^2 < 1$

Bila $r^2 = 1$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel tidak bebas dengan variabel bebas

Bila $r^2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel tidak bebas dengan variabel bebas :

Jadi, semakin tinggi nilai r^2 atau semakin mendekati satu, maka semakin baik model yang digunakan.

5. Uji Hipotesa

Pengujian hipotesis secara statistik dilakukan dengan menggunakan uji nilai F. Perhitungan pengujian hipotesis secara statistik juga dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 19.

a. Uji Simultan (F Hitung)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variable independen (X) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variable dependen atau tidak.

Langkah-langkah yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

Ho : Terdapat pengaruh negatif antara Kepuasan Kerja secara signifikan terhadap *Turnover*.

Atau

Hi : Tidak terdapat pengaruh negative antara Kepuasan Kerja secara signifikan terhadap *Turnover*

2. Menentukan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

3. Mencari nilai signifikan

4. Membandingkan hasil F

Jika F signifikan $> \alpha$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika F signifikan $< \alpha$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Daerah Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Yayasan PGRI Cipayung yang berlokasi di Cipayung Jakarta Timur, Yayasan ini menaungi tiga sekolah meliputi SMP, SMA, dan SMK. Setiap sekolah dipimpin oleh satu Kepala Sekolah yang harus bertanggung jawab kepada Kepala Yayasan.

Dalam penelitian kali ini peneliti meneliti 88 orang guru untuk mengetahui seberapa besar intensi *turnover*nya, mengingat beberapa tahun terakhir yayasan ini kehilangan beberapa guru dengan alasan tertentu. Sehingga hal ini menjadi menarik untuk diteliti.

B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang masih aktif mengajar pada Yayasan PGRI Cipayung. Gambaran umum responden dapat dilihat dari :

1. Usia Responden

Analisis terhadap usia responden sangatlah penting, mengingat data usia merupakan issue yang penting dan berhubungan dengan intensitas *turnover* pada guru. Adapun hasil analisis terhadap usia responden disajikan dalam tabel 4.1 berikut ini

Tabel 4.1
Deskripsi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<30 tahun	38	43,18
31-40 tahun	27	30,68
41-50 tahun	13	14,77
>51 tahun	10	11,36
Total	88	100

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2014

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa sebagian responden berusia < 30 tahun yaitu sebesar 43,18 %, artinya, karyawan dalam hal ini guru dengan usia muda memiliki kecenderungan untuk berhenti lebih besar dibandingkan yang berusia tua. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada Yayasan PGRI Cipayung tenaga pengajar didominasi oleh tenaga pengajar usia muda sehingga dapat menjadi penyebab tingginya *intense turnover*.

2. Jenis Kelamin

Analisis terhadap jenis kelamin juga tidak kalah penting, karena perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi permasalahan kinerja. Adapun hasil deskripsi terhadap jenis kelamin responden disajikan dalam tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2
Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	38	43,18
Perempuan	50	56,82
Total	88	100

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2014

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden adalah perempuan 56,82%. Meskipun secara kasat mata tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam memecahkan masalah, namun perempuan jauh lebih bersedia untuk mematuhi wewenang pada lembaga. Sebaliknya laki-laki memiliki kecenderungan untuk mendapatkan pengharapan pekerjaan yang lebih baik.

3. Status Marital

Status Marital pun menjadi sesuatu yang juga penting dalam penelitian ini mengingat karyawan dalam hal ini guru yang telah menikah memiliki tingkat absen yang lebih rendah dibandingkan yang belum menikah. Adapun hasil analisis deskripsi mengenai status marital pada tabel 4.3 berikut ini

Tabel 4.3
Deskripsi Status Marital Responden

Marital Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	35	60,23
Belum Menikah	53	39,77
Jumlah	88	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2014

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yang telah berstatus menikah sejumlah 60,23 %. Sehingga dapat disimpulkan dengan banyaknya guru yang telah menikah akan menyebabkan intensi *turnover* menjadi rendah.

4. Pendidikan Responden

Pendidikan responden juga tidak kalah penting untuk di analisis karena pendidikan menunjukkan bekal kemampuan yang dimiliki responden melaksanakan pekerjaan. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut

Tabel 4.4
Deskripsi Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D3	6	6,8
S1	78	88,6
S2	4	4,55
Jumlah	88	100

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2014

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa guru-guru yang mengajar pada yayasan ini paling banyak adalah guru dengan tingkat pendidikan S1.

5. Masa Kerja Responden

Masa kerja responden penting untuk dianalisis karena masa kerja sangat erat kaitannya dengan senioritas (pengalaman kerja) serta produktivitasnya. Analisis tersebut dapat dilihat dalam penyajian tabel 4.5 di bawah ini

Tabel 4.5

Deskripsi Masa Kerja Responden

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 tahun	15	17,05
5-10 tahun	27	30,6
10-15 tahun	38	43,18
>15 tahun	8	9,09
Jumlah	88	100

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa sebagian responden memiliki masa kerja 10-15 tahun. Artinya, karyawan dengan masa kerja yang cenderung masih singkat memiliki kemungkinan intense *turnover* yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dalam hal ini dengan masa kerja yang lebih lama, sehingga dapat disimpulkan

banyaknya jumlah karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun menyebabkan tingkat intense turnoer sekolah ini menjadi rendah.

C. Deskripsi Data

Dalam Penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu kepuasan (*Pay, Promotion, Supervisi, Fringe Benefit, Contingent Reward, Operating Conditioning, Cowoker, Nature Of Work, Communication*). Sedangkan variabel terikatnya yaitu yang dipengaruhi adalah *Intensi Turnover*.

1. Data Variabel Y (*Intensi Turnover*)

Pada skala intense turnover terdapat 6 butir pernyataan yang dibagi dalam dua dimensi yaitu merencanakan untuk keluar dari perusahaan dimasa yang akan datang yang terdiri atas 4 butir, dan mencoba bertahan di perusahaan hingga masa yang akan datang yang terdiri dari 2 item. Peneliti telah melakukan uji validasi terhadap masing masing indicator dari skala intense *turnover*.

Analisis ini menggunakan CFA Model satu factor, di dapat hasil hi-Square = 12,16 df = 7, P-value = 0.09527, RMSEA = 0.070. Nilai P > 0,05 (tidak signifikan) sehingga model menjadi fit, artinya model dengan satu faktor dapat diterima, bahwa seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu intense *turnover*. Dari total responden 88 guru, lebih dari 40 % total skornya kurang dari 20, artinya banyak mereka yang memilih skor 2 dan 1. Artinya kecenderungan mereka untuk keluar tinggi.

Setelah itu kita lihat signifikansinya, dengan begitu kita dapat melihat apakah signifikan item tersebut perlu di drop atau tidak. Dalam hal ini yang diuji adalah item hipotesis nihil mengenai koefisien muatan faktor dari item.

Hanya nilai t bagi koefisien muatan faktor dari 6 yang tidak signifikan, sedangkan koefisien muatan faktor item lainnya signifikan. Dengan demikian item no 6 akan di *drop out*, artinya bobot nilai pada item 6 tidak ikut dianalisis dalam perhitungan faktor skor. Selanjutnya melihat muatan faktor item apakah ada yang bermuatan negative. Dari tabel pada kolom koefisien terdapat item 3, 5, 6 yang muatan faktornya negative. Dengan demikian item yang di drop, item no 3, 5, dan 6.

Pada model ini pengukuran ini, terdapat kesalahan pengukuran item yang saling berkorelasi. Artinya dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut bersifat multidimensional pada item masing masing. Item yang baik adalah kesalahan pengukurannya tidak berkorelasi satu sama lain, tetapi dari matriks korelasi terlihat bahwa terdapat item yang berkorelasi dengan item lain. Item yang saling berkorelasi yaitu item 3, dan 4, 4 dan 6 karena terdapat tanda V , yang artinya kesalahan pengukurannya berkorelasi dengan kesalahan pengukuran item lainnya. Tetapi karena diantara ke semua item tersebut, item 4 signifikan dan bermuatan positif maka item 4 tidak di drop, hanya item 3 dan 6 yang di drop. Artinya bobot nilai pada item 3 dan 6 tidak akan dianalisis dalam perhitungan faktor skor.

Langkah terakhir yaitu item yang tidak di drop di hitung faktor skornya, hal ini dilakukan untuk menghindari estimasi bias dari kesalahan pengukuran. Jadi, penghitungan faktor skor ini tidak menjumlahkan item-item variabel pada umumnya, melainkan dihitung *true score* pada tiap item.

Selanjutnya jika telah di dapat faktor skornya, peneliti mentransformasikan faktor skor menjadi T skor. Fungsinya yang pertama untuk menyamakan skala pengukuran yang berbeda-beda, hal ini hampir sama ketika menghitung Z skor. Bedanya Z score memiliki rentang mean = 0 dengan standar deviasi = 1, sedangkan T score memiliki rentang mean = 50 dan standar deviasi = 10. Setelah faktor skor diubah menjadi T score, nilai baku inilah yang akan dianalisis dalam uji hipotesis korelasi dan regresinya.

2. Data Variabel X (Kepuasan Kerja, Variabel Katagorik)

Pada variabel Kepuasan ini, peneliti akan menganalisis satu persatu indicator agar lebih mudah dipahami.

a. Dimensi *Pay*

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan CFA model satu faktor di dapatkan hasil Chi-square = 0.48, df = 2, P-Value = 0.78486, RMSEA = 0.000. Nilai P >0.05 (tidak signifikan) sehingga model menjadi fit, yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima, bahwa seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu *Pay*.

Tidak ada item yang tidak signifikan dan bermuatan negative. Sehingga keseluruhan dari item tidak ada yang di drop.

b. Dimensi *Promotion*

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan CFA model satu faktor, didapatkan hasil Chi square = 0,61 df= 2, P Value = 0.73734, RMSEA = 0.000. Nilai $P > 0.05$ (tidak signifikan) sehingga model menjadi fit, yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima, bahwa seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu *promotion* dan tidak ada item yang tidak signifikan dan bermuatan negative. Sehingga keseluruhan dari item tidak ada yang di drop. Pada model ini tidak terdapat kesalahan pengukuran item yang saling berkorelasi. Kesimpulannya bahwa item-item tersebut bersifat unidimensional pada dirinya sendiri.

c. Dimensi *Supervision*

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan CFA model satu faktor, didapatkan hasil Chi square = 2.63 df= 2, P Value = 0.26851, RMSEA = 0.046. Nilai $P > 0.05$ (tidak signifikan) sehingga model menjadi fit, yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima, bahwa seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu *supervision* dan terlihat bahwa tidak ada item yang tidak signifikan dan bermuatan negative. Sehingga keseluruhan dari item tidak ada yang di

drop. Pada model ini tidak terdapat kesalahan pengukuran item yang saling berkorelasi. Kesimpulannya bahwa item-item tersebut bersifat unidimensional pada dirinya sendiri.

d. Fringe Benefit

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan CFA model satu faktor, didapatkan hasil Chi square = 0,25 df = 1, P Value = 0.61889, RMSEA = 0.000. Nilai $P > 0.05$ (tidak signifikan) sehingga model menjadi fit, yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima, bahwa seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu *fringe benefit*. dan terdapat item yang tidak signifikan yaitu item 13 namun terdapat item yang muatannya negative. Sehingga keseluruhan dari item hanya item no 13 yang di drop. Pada model pengukuran ini terdapat kesalahan pengukuran item yang saling berkorelasi. Artinya dapat disimpulkan bahwa item item tersebut bersifat multidimensional pada dirinya masing masing. Item yang saling berkorelasi adalah item 22 dan 13. Tetapi karea diantara kedua item tersebut hanya item 13 yang tidak signifikan maka item 13 di drop.

e. Dimensi Contingent Reward

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan CFA model satu faktor, didapatkan hasil Chi square = 0.18 df = 1, P Value = 0.66894, RMSEA = 0.000. Nilai $P > 0.05$ (tidak signifikan) sehingga model

menjadi fit, yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima, bahwa seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu *contingent reward*, karena item tersebut mewakili sub indicator sehingga keseluruhan item tidak ada yang di drop, hanya item no 23 saja, mengingat signifikansinya paling kecil dari pada item lainnya.

Pada model pengukuran ini terdapat kesalahan pengukuran item yang saling berhubungan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut bersifat multidimensional pada dirinya masing-masing. Item yang saling berkorelasi itu adalah item 32 dan 5. Tetapi karena diantara keduanya mewakili sub indicator maka keduanya tidak ada yang di drop.

f. Dimensi *Operating Procedure*

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan CFA model satu faktor, didapatkan hasil Chi square = 2.10 df = 2, P Value = 0.35017, RMSEA = 0.18. Nilai $P > 0.05$ (tidak signifikan) sehingga model menjadi fit, yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima, bahwa seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu *operating procedures*, dan terdapat item yang tidak signifikan yaitu item no 15 namun tidak ada item yang bermuatan negative. Sehingga keseluruhan dari item hanya item no 15 yang do drop. Pada model pengukuran ini tidak terdapat kesalahan pengukuran item yang saling berkorelasi. Artinya item-item tersebut sifatnya unidimensional pada dirinya masing-masing.

g. Dimensi *Coworker*

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan CFA model satu faktor, didapatkan hasil Chi square = 0.12 df = 1, P Value = 0.73427, RMSEA = 0.000. Nilai $P > 0.05$ (tidak signifikan) sehingga model menjadi fit, yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima, bahwa seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu *cowoker*, dan tidak terdapat item yang tidak signifikan dan bermuatan negative. Sehingga keseluruhan dari item tidak ada yang di drop. Pada model pengukuran ini terdapat kesalahn pengukuran item yang saling berkorelasi. Artinya dapat disimpulkan bahwa item item tersebut bersifat multidimensional pada dirinya masing masing. Item yang saling berkorelasi adalah item no 34 dan 16. Tetapi karena diantara kedua item tersebut bermuatan positif dan signifikan maka item tidak ada yang di drop.

h. Dimensi *Nature Of Work*

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan CFA model satu faktor, didapatkan hasil Chi square = 1.31 df = 1, P Value = 0.25179, RMSEA = 0.048. Nilai $P > 0.05$ (tidak signifikan) sehingga model menjadi fit, yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima, bahwa seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu *nature of work*, dan tidak terdapat item yang tidak signifikan dan bermuatan negative. Sehingga keseluruhan dari item tidak ada yang di

drop. Pada model pengukuran ini terdapat kesalahan pengukuran item yang saling berkorelasi, Artinya dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut bersifat multidimensional pada dirinya masing-masing. Item yang saling berkorelasi adalah item no 17 dan .Tetapi diantara keduanya bermuatan positif sehingga tidak ada item yang di drop.

i. Dimensi Communication

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan CFA model satu faktor, didapatkan hasil Chi square = 0.68 df = 2, P Value = 0.71315, RMSEA = 0.000. Nilai $P > 0.05$ (tidak signifikan) sehingga model menjadi fit, yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima, bahwa seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu *communication*, dan tidak terdapat item yang tidak signifikan dan bermuatan negative. Sehingga keseluruhan item tidak ada yang di drop. Pada model pengukuran ini tidak terdapat kesalahan pengukuran item yang saling berkorelasi. Artinya dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut bersifat unidimensional pada dirinya masing-masing.

D. Analisis Data

1. Analisis Regresi Variabel Penelitian

Pada tahap ini, berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 19, ada tiga hal yang harus kita lihat,

pertama melihat apakah setiap dimensi berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel terikat, kedua melihat besaran *R square* untuk mengetahui berapa persen varian Variabel terikat yang dijelaskan oleh setiap dimensi, dan yang terakhir adalah melihat signifikan atau tidaknya koefisien regresi dari masing masing dimensi.

a. Analisis dampak dari seluruh dimensi terhadap Intensi Turnover

Adapun hasil uji F yang dapat dilihat dari tabel 4.16 di bawah ini

Tabel 4.6

Tabel Anova IV

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6217,488	21	243,527	4,623	,000 ^a
	Residual	7288,419	123	52,606		
	Total	1280,002	148			

Jika melihat kolom Sig ($p < 0.05$), artinya hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan seluruh dimensi terhadap intense turnover, ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari dimensi kepuasan (*pay, promotion, supervise, fringe benefit, contingent rewards, operating procedures, coworker, nature of work, dan communication*), selain itu usia, jenis kelamin,

status marital, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap intense *turnover*.

b. Besaran *R square*

Di bawah ini merupakan tabel perolehan *R square* pada dimensi kepuasan, serta usia, jenis kelamin, status marital, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap intense *turnover*.

Tabel 4.7
Table *R Square*
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	,470	,365	7,80217

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa perolehan *R square* pada seluruh dimensi sebesar 0,47 atau sebesar 47%. Artinya proporsi varian dari intense *turnover* yang di jelaskan oleh semua dimensi adalah sebesar 47% sedangkan 53% sisanya dipengaruhi oleh dimensi lain di luar penelitian.

c. Koefisien regresi

Jika nilai $t > 1.96$ maka koefisien regresi tersebut signifikan yang berarti bahwa seluruh dimensi memiliki dampak yang signifikan terhadap intense *turnover*. Adapun penyajian akan ditampilkan pada tabel 4.18

Tabel 4.8
Tabel Koefisien Regresi
Coefficients^b

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74,867	16,235		4,361	,000
	NOW	,044	,323	-,041	-,124	,909
	KEPUASAN KERJA	-,661	,412	-,663	-1,582	,114
	PAY	-,182	,138	-,174	-1,209	,002
	PROMOSI	,128	,108	-,133	1,204	,031
	SUPERVISION	,155	,215	,164	,755	,078
	TUNJANGAN	-,012	,111	,023	,144	,888
	PENGHARGAAN	-,161	,132	-,138	-1,224	,223
	OPERATING PRO	,074	,102	,078	,718	,472
	COWORKER	-,019	-,071	-,028	-,272	-,768
	KOMUNIKASI	-,027	,146	-,018	-,143	,876
	USIA	-,112	,126	-,093	-,876	,383
	MASA KERJA	-,013	,163	-,008	-,076	,942
	PENDIDIKAN	-,170	,534	,023	,323	,747
	JK	-2,784	1,532	,145	1,818	,072
	MARITAL STATUS	-,718	2,232	-,028	-,322	,748

Dari tabel di atas kita dapat melihat signifikan atau tidaknya koefisien regresi yang dihasilkan, cukup melihat pada nilai signifikan pada kolom paling kiri, jika signifikansinya > 0.05 maka koefisien regresi yang dihasilkan berpengaruh terhadap *intense turnover*, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan koefisien regresi pada tabel di atas maka, dapat di sampaikan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Intensi turnover} = & 74.867 - 0.661 * \text{kepuasan kerja} - 0.182 * \text{pay} + 0.128 * \text{promotion} + \\
 & 0.155 * \text{supervision} + 0.012 * \text{fringe benefit} - 0.161 * \text{contingent} \\
 & \text{rewards} + 0.074 * \text{operating procedures} - 0.019 * \text{cowoker} - \\
 & 0.001 * \text{nature of work} - 0.021 * \text{communication} - 0.110 * \text{usia} - \\
 & 0.013 * \text{masa kerja} - 0.170 * \text{pendidikan} - 2.785 * \text{jenis kelamin}
 \end{aligned}$$

E. Uji Hipotesis Variabel Kepuasan Kerja

Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0.661 dan signifikan sebesar 0.114 artinya variabel kepuasan kerja secara negative mempengaruhi intense turnover dan signifikan. Jadi, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi *turnover*nya.

1. Dimensi *Pay*

Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0.182 dan signifikansi sebesar 0.002 artinya dimensi gaji negative mempengaruhi intense turnover dan signifikan. Jadi, semakin tinggi gaji maka semakin rendah intense *turnover*nya. Dalam hal ini secara statistic berpengaruh (gaji berpengaruh secara signifikan terhadap intense *turnover*)

2. Dimensi *Promotion*

Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.128 dan signifikan sebesar 0.031 yang berarti bahwa dimensi promosi secara positif mempengaruhi intense turnover dan signifikan. Jadi semakin tinggi promosi maka akan semakin tinggi pula intensi *turnover*nya. Secara statistik memperlihatkan signifikansinya (promosi berpengaruh secara signifikan terhadap intense *turnover*)

3. Dimensi *Supervision*

Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.155 dan signifikan sebesar 0.215 yang berarti bahwa dimensi *supervision* secara positif mempengaruhi intense turnover secara signifikan. Jadi semakin tinggi

promosi maka akan semakin tinggi pula intense turnover-nya. Secara statistik memperlihatkan signifikansinya (promosi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*)

4. Dimensi *Fringe Benefit*

Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0.012 dan signifikan sebesar 0.888 yang berarti bahwa dimensi *fringe benefit* secara negatif mempengaruhi intense turnover tetapi tidak signifikan. Jadi semakin tinggi tunjangan maka akan semakin rendah intense turnover-nya. Secara statistik tidak memperlihatkan signifikansinya (tunjangan tidak berpengaruh signifikan terhadap intense *turnover*)

5. Dimensi *Contingent Reward*

Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0.161 dan signifikan sebesar 0.223 yang berarti bahwa dimensi penghargaan secara negatif mempengaruhi intense turnover tetapi tidak signifikan. Jadi semakin tinggi penghargaan maka akan semakin rendah intense turnover-nya. Secara statistik tidak memperlihatkan signifikansinya (penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*)

6. Dimensi *Operating Procedures*

Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.074 dan signifikan sebesar 0.472 yang berarti bahwa dimensi prosedur operasional secara positif mempengaruhi intensi *turnover* tetapi tidak signifikan. Jadi semakin tinggi atau rumit prosedur operasionalnya maka akan semakin tinggi pula intense turnover-nya. Secara statistic tidak memperlihatkan

signifikansinya (prosedur operasional tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*)

7. Dimensi *Coworker*

Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,019 dan signifikan sebesar -0,768 yang berarti bahwa dimensi rekan kerja secara positif mempengaruhi intensitas *turnover* dan berpengaruh signifikan. Jadi semakin renggang hubungan antar rekan kerja maka akan semakin tinggi pula intensitas *turnover*-nya. Meskipun secara statistik memperlihatkan signifikansinya (rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*)

8. Dimensi *Nature of work*

Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.004 dan signifikan sebesar 0.992 yang berarti bahwa dimensi pekerjaan itu sendiri secara negatif mempengaruhi intensitas *turnover* tetapi tidak signifikan. Jadi semakin tinggi sifat pekerjaan maka akan semakin rendah intensitas *turnover*-nya. Meskipun secara statistik tidak memperlihatkan signifikansinya (sifat pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*)

9. Dimensi *Communication*

Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0.027 dan signifikan sebesar 0.876 yang berarti bahwa dimensi komunikasi secara negatif mempengaruhi intensitas *turnover* tetapi tidak signifikan. Jadi semakin tinggi komunikasi maka akan semakin rendah intensitas *turnover*-nya.

Meskipun secara statistic tidak memperlihatkan signifikansinya (komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*)

10. Tingkat Usia

Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0.112 dan signifikan sebesar 0.383 yang berarti bahwa usia secara negatif mempengaruhi intensi *turnover* tetapi tidak signifikan. Jadi semakin tua umur responden maka akan semakin rendah intensi *turnover*-nya. Meskipun secara statistic tidak memperlihatkan signifikansinya (usia tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*)

11. Jenis Kelamin

Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -2.785 dan signifikan sebesar 0.072 yang berarti bahwa jenis kelamin secara negatif mempengaruhi intensi *turnover* tetapi tidak signifikan. Jadi berdasarkan mayoritas angket yang telah diisi dimana mayoritas respondennya adalah wanita, maka dapat disimpulkan bahwa semakin banyak guru wanita akan semakin rendah intensi *turnover*-nya. Meskipun secara statistic tidak memperlihatkan signifikansinya (jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*).

12. Status Marital

Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0.718 dan signifikan sebesar 0.748 yang berarti bahwa status marital secara negatif mempengaruhi intensi *turnover* tetapi tidak signifikan. Jadi berdasarkan mayoritas angket yang telah diisi dimana mayoritas

respondennya adalah telah menikah, maka dapat disimpulkan bahwa semakin banyak guru dengan status telah menikah maka akan semakin rendah intense turnover-nya. Meskipun secara statistic tidak memperlihatkan signifikansinya (status marital tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*)

13. Tingkat Pendidikan

Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0.170 dan signifikan sebesar 0.784 yang berarti bahwa tingkat pendidikan secara negatif mempengaruhi intense turnover tetapi tidak signifikan. Jadi berdasarkan mayoritas angket yang telah diisi dimana mayoritas respondennya adalah telah menempuh pendidikan tingkat S1, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dengan maka akan semakin rendah intense turnover-nya. Meskipun secara statistic tidak memperlihatkan signifikansinya (tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*).

14. Masa Kerja

Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0.013 dan signifikan sebesar 0.942 yang berarti bahwa masa kerja secara negatif mempengaruhi intense *turnover* tetapi tidak signifikan. Jadi semakin masa kerja dengan maka akan semakin rendah intense turnover-nya. Meskipun secara statistic tidak memperlihatkan signifikansinya (masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*)

15. Proporsi Varian Masing-masing Independent Variabel

Tabel 4.9
Proporsi Varians untuk Masing-masing Independent Variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	Df 1	Df 2	Sig. F Change
1	,485 ^a	,247	,240	8,25885	,235	48,132	1	149	,000
2	,414 ^b	,086	,026	12,17847	,086	13,838	1	148	,051
3	,568 ^c	,324	,308	7,92237	,054	10,546	1	147	,002
4	,569 ^d	,323	,302	7,89387	,011	2,062	1	146	,153
5	,287 ^e	,082	,076	7,88055	,082	13,235	1	145	,109
6	,581 ^f	,336	,318	7,86744	,002	,383	1	144	,536
7	,414 ^g	,172	,131	7,87284	,004	7,542	1	143	,007
8	,593 ^h	,362	,308	7,83798	,019	2,236	1	142	,137
9	,603 ⁱ	,362	,308	7,89158	,012	2,688	1	141	,105
10	,616 ^j	,379	,344	7,67118	,207	47,077	1	140	,000

Dari tabel di atas, dapat di simpulkan proporsi varians untuk setiap variabel dependent yaitu :

1 Dimensi *Pay*

Dimensi *Pay* atau gaji memberikan proporsi pengaruh sebesar 24.7% bagi variasinya *intense turnover*, dengan F change sebesar 48.132 serta $df = 1.149$ sehingga hasil menjadi signifikan.

2 Dimensi *promotion* atau berpromosi memberikan proporsi pengaruh sebesar 8,6% bagi berbagai variasinya *intense turnover*, dengan F change sebesar 13.383 dan $df = 1.148$ sehingga signifikan.

3 Dimensi *supervision* atau supervisi memberikan proporsi pengaruh sebesar 5.4 % bagi bervariasinya *intense turnover*,

dengan F change sebesar 10.546 dan $df= 1.147$ sehingga signifikan.

- 4 Dimensi *fringe benefit* atau pemberian tunjangan memberikan proporsi pengaruh sebesar 1.1 % bagi bervariasinya *intense turnover*, dengan F change sebesar 2.062 dan $df= 1.146$ sehingga tidak signifikan.
- 5 Dimensi *contingent reward* atau pemberian penghargaan memberikan proporsi pengaruh sebesar 8.2 % bagi bervariasinya *intense turnover*, dengan F change sebesar 13.235 dan $df= 1.145$ sehingga tidak signifikan.
- 6 Dimensi *operating procedures* atau prosedur kerja memberikan proporsi pengaruh sebesar 0.2 % bagi bervariasinya *intense turnover*, dengan F change sebesar 0.383 dan $df= 1.144$ sehingga tidak signifikan.
- 7 Dimensi *coworker* atau rekan kerja memberikan proporsi pengaruh sebesar 4.4 % bagi bervariasinya *intense turnover*, dengan F change sebesar 7,542 dan $df= 1.143$ sehingga tidak signifikan.
- 8 Dimensi *natural of work* atau pekerjaan itu sendiri memberikan proporsi pengaruh sebesar 1.0 % bagi bervariasinya *intense turnover*, dengan F change sebesar 2.230 dan $df= 1.142$ sehingga tidak signifikan.
- 9 Dimensi *communication* atau komunikasi memberikan proporsi pengaruh sebesar 1.9 % bagi bervariasinya *intense turnover*,

dengan F change sebesar 2.236 dan $df= 1.141$ sehingga tidak signifikan.

10 Dimensi kepuasan kerja memberikan proporsi pengaruh sebesar 20.7 % bagi bervariasinya *intense turnover*, dengan F change sebesar 47.077 dan $df= 1.140$ sehingga signifikan

Tabel 4.10

Proporsi Varians untuk variabel Usia, Jenis Kelamin, Status Marital, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja,

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	Df 1	Df 2	Sig. F Change
1	,139 ^a	,245	,013	9,40942	0,19	2,897	1	148	,091
2	,155 ^b	,265	,011	9,41868	,005	,709	1	147	,401
3	,156 ^c	,314	,004	9,44950	,000	,043	1	146	,837
4	,158 ^d	,324	-,002	9,47867	,001	,103	1	145	,749
5	,182 ^f	,336	,000	9,47107	,008	1,233	1	144	,269

Pada tabel di atas dapat terlihat proporsi pengaruh yang diberikan oleh variabel selanjutnya meliputi :

1. Dimensi Usia memberikan proporsi pengaruh sebesar 1.9 % bagi bervariasinya *intense turnover*, dengan F change sebesar 2.897 dan $df= 1.148$ sehingga tidak signifikan.
2. Dimensi Jenis Kelamin memberikan proporsi pengaruh sebesar 0.5 % bagi bervariasinya *intense turnover*, dengan F change sebesar 0.709 dan $df= 1.147$ sehingga tidak signifikan.

3. Dimensi status marital memberikan proporsi pengaruh sebesar 0.0 % bagi bervariasinya *intense turnover*, dengan F change sebesar 0.043 dan $df= 1.146$ sehingga tidak signifikan.
4. Dimensi tingkat pendidikan memberikan proporsi pengaruh sebesar 0.1 % bagi bervariasinya *intense turnover*, dengan F change sebesar 0.10 dan $df= 1.145$ sehingga tidak signifikan.
5. Dimensi masa kerja memberikan proporsi pengaruh sebesar 0.8 % bagi bervariasinya *intense turnover*, dengan F change sebesar 1.233 dan $df= 1.144$ sehingga tidak signifikan.

F. Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis dapat terlihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor-faktor yang mempengaruhi *intense turnover*.

Dari data yang diperoleh peneliti interpretasikan bahwa kepuasan kerja secara negative mempengaruhi *intense turnover*. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima guru maka akan semakin rendah kecenderungan guru untuk keluar dari sekolah. Hal tersebut mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh S. Pantja Djati, hasil penelitian yang pernah dilakukan menyatakan bahwa kepuasan kerja pada karyawan secara negative mempengaruhi *intense turnover*. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh *grand theory* tentang Intensi Turnover oleh Robbins (2001) yaitu penarikan diri seseorang secara sukarela dapat

dilakukan oleh dua hal yaitu adanya tempat pekerjaan yang lebih baik dan juga karena alasan kepuasan. Sehingga dapat ditarik benang merah bahwa kepuasan dalam bekerja sangat penting, dimana tanpa adanya kepuasan dalam bekerja maka tidak mungkin guru tetap bertahan di sekolah terkait, dan kepuasan yang rendah dalam bekerja secara otomatis akan meningkatkan kecenderungan guru untuk keluar dari sekolah.

Guru yang menerima, merasakan, dan mendapatkan kepuasan yang adil maka akan berusaha untuk mempertahankan dirinya di sekolah bahkan guru dapat lebih meningkatkan kreatifitas, kreasi, dan prestasinya.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intense *turnover* hal ini menunjukkan bahwa t variabel di dalam kepuasan sangat mempengaruhi. Menurut Spector ada Sembilan dimensi kepuasan yang mempengaruhi Intensi *turnover*. Satu diantaranya adalah upah atau gaji. Sesuai dengan hasil penelitian yang memperlihatkan dimensi *Pay* banyak memberikan kontribusi dalam mempengaruhi keenderungan guru untu tetap bertahan di sekolah.

Dimensi Gaji dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap intense *turnover*. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Rita Andini dan Arfian Setyo dimana pemberian gaji memberikan pengaruh yang signifikan dan seara negative mempengaruhi intense *turnover*, dengan kata lain semakin tinggi gaji yang diperoleh guru, maka semakin rendah intense *turnover*nya.

Mengingat hal tersebut, maka dapat di tarik garis merah, sejatinya jika guru mendapatkan gaji yang adil maka dari segi perekonomian setiap guru dapat memenuhi kebutuhannya meskipun manusia tidak akan merasa puas. Dari hasil yang di dapatkan oleh peneliti, dimensi gaji terbukti memberikan pengaruh yang besar dibandingkan dimensi lainnya yaitu sebesar 24.7 %.

Sedangkan pada dimensi promosi secara positif mempengaruhi intense *turnover*. Hal ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggun Djayanti, dimana ketika seorang karyawan mendapatkan peluang untuk menunjukkan kinerja yang baik maka karyawan akan optimis dapat bekerja di tempat yang lebih menjanjikan. Artinya semakin tinggi peluang untuk dapat mempromosikan diri pada guru maka akan semakin tinggi kecenderungan guru untuk keluar dan mencari sekolah lain yang lebih baik. Guru dengan kemampuan yang baik serta dapat menampilkan kinerja terbaik justru akan terpacu untuk keluar dari sekolah, mengingat kemampuan yang dimilikinya akan memungkinkan guru dapat di terima di sekolah yang lebih baik.

Dimensi selanjutnya dimensi supervisi , dari hasil penelitian di dapatkan hasil secara positif dan signifikan mempengaruhi *turnover*. Artinya semakin ketat pengawasan maka akan semakin tinggi kecenderungan guru untuk keluar. Hal ini sesuai dengan peneletian yang dilakukan oleh Novliadi yaitu peninjauan yang terlalu ketat merupakan budaya perusahaan yang dapat memberikan peluang keluarnya karyawan

di perusahaan, dikarenakan ketatnya pengawasan justru membuat guru merasa terkekang yang pada akhirnya menjadikan guru berniat untuk keluar dari sekolah.

Hasil penelitian memperlihatkan secara negative pada dimensi tunjangan, artinya semakin rendah tunjangan yang diterima oleh guru maka akan semakin tinggi kecenderungan guru untuk keluar. Arfian Setyo dalam Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity terhadap Intention Turnover juga mengemukakan bahwa tunjangan berpengaruh secara negative dan tidak signifikan. Tunjangan yang dimaksud bisa berupa jaminan kesehatan, jaminan sosial, dan sebagainya. Sehingga ketika guru merasa nyaman dalam melakukan aktivitas bekerja maka kecenderungan untuk keluar akan rendah.

Senada dengan dimensi tunjangan, dimensi penghargaan juga secara negative mempengaruhi intensitas *turnover*. Artinya, semakin rendah pemberian penghargaan yang diterima guru maka akan semakin tinggi kecenderungan guru untuk keluar. Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Agus Arianto Toly dalam Analisis Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention pada Staf KAP. Hasilnya adalah pemberian penghargaan berpengaruh secara negative terhadap intensitas *turnover*. Dalam hal ini, ketika guru merasa dihargai, maka guru akan semakin giat dalam mengajar, seperti pemberian penghargaan guru berprestasi, dengan begitu guru akan berlomba-lomba untuk memberikan pengajaran yang terbaik.

Berbeda dengan dimensi sebelumnya, *prosedur operasional* secara positif dan tidak signifikan mempengaruhi kecenderungan guru untuk keluar. *Prosedur operasional* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah rumitnya birokrasi yang justru membuat guru tidak leluasa dalam menjalankan tugasnya. Semakin rumit prosedur dalam perusahaan justru membuat ketidaknyamanan dalam bekerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Witasari dalam Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Novotel Semarang. Hal ini pun di dukung oleh teori yang di kemukakan oleh Robbins.

Begitu halnya rekan kerja, dimensi ini berpengaruh secara positif dan signifikan mempengaruhi intense *turnover*. Dalam hal ini semakin eratnya hubungan antar rekan kerja maka akan semakin tinggi kecenderungan untuk keluar, di karenakan terlalu eratnya hubungan antar rekan kerja justru akan menimbulkan adanya kubu-kubu dalam lingkungan sekolah yang pada akhirnya dapat menimbulkan perpeccokan sehingga berdampak pada tingginya kecenderungan guru untuk keluar. Hal ini sesai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lathifa yaitu Pengaruh Konflik Pekerjaan terhadap intense Turnover. Hasilnya yaitu kekompakan yang terlalu erat antar karyawan justru akan menyebabkan konflik dalam pekerjaan, hal ini dikarenakan tidak semua karyawan dapat saling memahami dan memilih teman yang sama, sehingga kondisi seperti itu justru menyebabkan perpeccahan dalam kelompok kerja.

Lain halnya dengan dimensi komunikasi yang secara negative mempengaruhi intense *turnover*. Semakin rendah jalinan komunikasi di sekolah maka akan berdampak pada tingginya kecenderungan guru untuk keluar dari sekolah. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Buchanan yaitu Pengaruh dari Group Cohesiveness dan Komunikasi terhadap Intensi Turnover, yang hasilnya bahwa komunikasi berpengaruh secara negative terhadap intense *turnover*.

Selain variabel yang telah peneliti jelaskan, masih ada variabel kategorik yang tidak luput untuk dikupas, mengingat variabel ini secara signifikan mempengaruhi intense *turnover*. Dari hasil penelitian diperoleh usia, jenis kelamin, marital status, tingkat pendidikan, dan masa kerja secara negative mempengaruhi intense turnover. Hal ini senada dengan penelitian yang pernah dilakukan Martoyo yang menyatakan bahwa usia, jenis kelamin, status marital, tingkat pendidikan, dan masa kerja secara negative mempengaruhi intensi *turnover*. Sehingga variabel kategorik ini dipilih peneliti untuk dimasukkan sebagai variabel yang mempengaruhi intense *turnover*.

G. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, dan tidak sepenuhnya sampai titik kebenaran yang mutlak, karena masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam melaksanakan penelitian ini antara lain :

1. Keterbatasan peneliti untuk dapat meneliti lebih akurat dan mendalam

2. Keterbatasan Faktor yang di teliti baru meliputi dimensi kepuasan kerja, usia, status marital, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Padahal masih banyak lagi faktor faktor yang mempengaruhi *intense turnover*
3. Beberapa responden dalam hal ini guru yang kurang kooperatif dalam proses pengambilan data dan pengisian angket

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yaitu meliputi proses analisis data dan uji hipotesis yang sudah peneliti paparkan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan dari faktor-faktor yang mempengaruhi *intense turnover* pada guru di Yayasan PGRI Cipayung.

Faktor-faktor yang signifikan mempengaruhi *intense turnover* adalah kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, status marital, dan masa kerja. Dengan demikian, hipotesis mayor diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antar variabel independen terhadap *intense turnover*.

Namun hipotesis tersebut berbanding terbalik dengan hipotesis minor, yaitu beberapa variabel diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara beberapa variabel independen kepuasan kerja terhadap *intense turnover*.

Jika dilihat dari koefisien regresi masing-masing variabel, ditemukan adanya variabel yang dampaknya signifikan terhadap *intense turnover* yaitu *promotion, supervision, dan coworker*.

Sedangkan jika dilihat berdasarkan proporsi varians masing-masing variabel, hanya variabel kepuasan kerja, *pay* dan *promotion*, *Contingent Reward*, *Coworker* yang signifikan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti paparkan, maka kepuasan kerja dimana di dalamnya terdapat dimensi upah, pengawas, rekan kerja, penghargaan dan promosi sangat mempengaruhi *intense turnover*, selain itu usia, perbedaan jenis kelamin, dan masa kerja juga mempengaruhi *intense turnover*.

Dimana ketika Kepuasan kerja yang diperoleh guru semakin tinggi maka kecenderungan guru pada yayasan ini untuk keluar semakin rendah. Selain itu, tingkat upah yang cenderung masih rendah diperoleh oleh guru pada yayasan ini menyebabkan tingginya kecenderungan guru untuk keluar, artinya semakin tinggi tingkat gaji yang di peroleh maka semakin rendah *intense turnover* guru pada yayasan ini.

Kesempatan untuk berpromosi secara positif mempengaruhi *intense turnover*. Artinya semakin tinggi peluang guru untuk memberikan keyakinan dan kekuatan tersendiri dalam diri guru tersebut bahwa dirinya memiliki kualitas yang lebih baik di banding dengan guru lainnya, maka akan memungkinkan guru bisa mendapatkan sekolah dengan kualitas yang lebih

baik lagi. Peluang ini justru dapat membuat guru terpacu untuk pindah ke sekolah yang lebih memberikan penghargaan yang lebih baik.

Selain itu, Kepala sekolah sebagai pegawai jangan terlalu “*over protective*” kepada tenaga pengajar, hal tersebut justru dapat membuat para pengajar tidak nyaman dan tidak leluasa untuk melakukan aktivitas di sekolah.

Begitupula dengan pemberian penghargaan, sudah sepantasnya guru yang dapat memberikan dedikasi yang etrbaik pada sekolah di berikan penghargaan baik secara moril maupun materiil, hal ini dimaksudkan untuk mengapresiasi hasil kerjanya, dan hal ini justru dapat menjadi pemacu semangat untuk guru yang lain untuk dapat meniru kebaikan guru yang bersangkutan.

Rekan Kerja dalam hal ini adalah teman seprofesi yang terlalu akrab justru akan memiui timbulnya kubu-kubu dalam ruang guru, hal ini dikarenakan keterikatan secara emosional setiap guru berbeda beda, ada yang merasa nyaman jika ia berteman dengan si A, namun justru ada yang tidak suka dengan si A, alhasil tibulah perpecahan dan berujung pada percekcoan antar teman seprofesi.

Selain itu, variabel kategorik yang meliputi usia, jenis kelamin dan masa kerja secara negative mempengaruhi intense turnover, artinya variabel tersebut sangat tepat untuk dijadikan variabel yang mempengaruhi *intense turnover*

C. Saran

Berdasarkan pemaparan di atas maka untuk perkembangan skripsi selanjutnya peneliti perlu memberikan saran sebagai pertimbangan dan penyempurnaan penelitian. Saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan dapat lebih mengembangkan lebih luas lagi.
2. Pada peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah di teliti agar lebih luas dalam gambaran penelitian.
3. Dalam pemilihan subyek hendaknya bisa di ukur dari berbagai profesi sebagai bahan pertimbangan, mengingat *intense turnover* dapat terjadi di berbagai profesi.
4. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengelompokan dahulu menurut kategorinya, sehingga dapat lebih terlihat pada Yayasan ini di tingkat manakah yang memberikan dampak *intense turnover* paling tinggi. Tingkat SMP, SMA atau SMK.
5. Setiap sekolah diharapkan mampu mengantisipasi sejak dini untuk mendeteksi cara menurunkan angka turnover sehingga sekolah atau Yayasan tidak mengalami kerugian moril terhadap peserta didik hanya karena kekurangan SDM dalam hal ini guru.
6. Setiap Guru hendaknya mampu bekerja secara professional supaya dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja yang di peroleh

yayasan juga sebanding, artinya antara Yayasan dan Guru saling bermutualisme, hal ini dimaksudkan untuk menciptakan keadaan kerja yang nyaman, sehingga dengan tingginya kepuasan kerja yang diperoleh guru akan menurunkan *intense turnover* di sekolah.

7. Setiap Kepala Sekolah hendaknya memberikan penghargaan kepada Bapak/Ibu Guru yang telah memberikan dedikasi yang terbaik pada sekolahnya, sehingga penghargaan tersebut dapat menjadi pemuat semangat guru yang bersangkutan khususnya, dan inspirasi bagi guru yang lain.
8. Bagi yang berwenang melakukan pengawasan di sekolah seperti Kepala sekolah maupun Wakilnya, tidak seharusnya mengawasi kinerja guru extra ketat, karena hal ini justru membuat para tenaga pengajar merasa tertekan dan tidak leluasan dalam bekerja.
9. Bagi Seluruh warga sekolah khususnya tenaga pengajar dapat membuat kegiatan Paguyuban sederhana seperti “Arisan” untuk mencegah timbulnya Coworker yang tidak baik, hal ini dimaksudkan mengakrabkan seluruh tenaga pengajar tidak terkecuali Kepala Sekolah, dengan begitu setiap guru dapat mengenal satu sama lain, dan enderung tidak menimbulkan kubu-kubu antar guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsori, Wendi. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel di Medan*. UMA Medan, 2009.
- Andini, Rita. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention* ,Universitas Pandanaran Semarang, 2001.
- Arianto, Agus. *Analisis Faktor - Faktor yang mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik*. Universitas Kristen Petra. 2009.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama. 2012.
- Bryne,Z,S. *Fairness Reduce The Negative Effect Of Organizational Politics Effect of Organizational Politics on Turnover Intention, Cityship Behaviour Job Performancen Journal Of Busiines and Pshychology*. 2005.
- Capko, J. *Steps to a Performance Evaluation System*. 2003.
- Djati, S,Pantja, dkk, *Kajian terhadap kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja*, Universitas Kristen Petra. 2011.
- Gusta, Azziza, dkk, *Pengaruh Stres, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya Depok* : ,Universitas Gunadarma. 2011.
- Ghozali, Imam. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro. 2009.
- Gujarati, Damodar. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga, 2001.
- . *Dasar - dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Hanggraeni, Kadir Dewi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2012
- Kamus Inggris - Indonesia. 2000
- Nelwan, O. S. *Pengaruh Karakteristik pekerjaan, kepemimpinan transformasional, peluang promosi terhadap kepuasan kerja, komitmen oeganisasi, dan turnover intention*, Jurnal Analisis. 2008.

- Noe, A Raymon. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Jakarta: Salemba Empat. 2011.
- Panggabean, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia. 2010.
- Ranupandojo, Heidjrachman. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE
- Robbins ,S. P .1986. *Organizational behavior: concept, controersies, and applications third edition*.USA : Prentice Hall Inc. 2006.
- Saidi, Wahyu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PKMT Press. 2007
- Siagian ,Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- Siagian , Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- Spector,P.E and O Connel, BJ . *The contribution of Personalaty Traits, Negative affectiity, Locus Control and Type Ato The SSubseuent Report of Job Stressors and Job Strain*.*Journal Of Occupational and Organizational Psychology*. 2010.
- Sugiyomno. *Metodologi Penelitian Pendidikan.Pendekatan Kualitatif Kuntitatif*, Bandung : Alfabeta. 2002.
- Tolly, A.A.. Analisis Faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention pada satf KAP. *Jurnal Akuntansi Manajemen*,102-125. Jurnal ISBN. 2001.
- Triastuty, H.. Faktor yang berpengaruh terhadap turnover intention auditor dengan locus control sebagai variabel moderator,*Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 93-116. Jurnal ISSN. 2007.
- Witasari, L. Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnoer intention pada Novotel Semarang.Universitas Diponegoro. Jurnal ISBN. 2009.
- Witteoak,J.W.*The Relationship among group process perceptions, goal commitment and turnover intention in small commite groups*. *Jurnal Bisnis dan Psikologi*.181-188. Jurnal Internasional. 2007.
- Zeffane.R.. *Understandung employeeturnover:the need for a contingency approach*.*Internasional Journal of Manpower*,1-14. Jurnal Internasional. 2004

<http://.detik.com/2010/08/24/kejadianturnover/> Diakses pada Hari Selasa Tanggal 6 Januari 2013 Pukul 07.03 WIB

<http://a-life-sketch.blogspot.com/2010/08/24/pengertian-kompensasi/>Diakses pada Hari Selasa Tanggal 7 Januari 2013 Pukul 06.20 WIB

<http://azisturindr.com/2009/12/02/pengertian-pengertian-kelompok-tani/>diaksespadaHariSelasaTanggal 7 Januari 2013 pukul 06.45 WIB

http://.NewsHLAamodt/2013/08/24.Artikel_Buruh_Garmen_Amerika_Merugi.
Diakses pada Hari Selasa Tanggal 6 Januari Pukul 08.00 WIB

http://.azisturinda.andrirstiawan.com/2009/11/02/Artikel_Usaha_Mikro_Kecil_Menengah_Menjadi_Harapan_Baru/Diakses Pada Hari Selasa Tanggal 6 Pukul 07.38 WIB



*Building
future
leaders*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982,
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1602/UN39.12/KM/2014

16 Mei 2014

Lamp. : -

H a l : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

Yth. Kepala Sekolah/Yayasan PGRI Cipayung

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Ayu Suryani No. Telp/HP : 08561612435
Nomor Registrasi : 8105108116
Program Studi : Pendidikan Ekonomi Koperasi
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : Yayasan PGRI Cipayung,
Jl. Raya Cipayung, Jakarta Timur

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penyusunan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :

"Pengaruh Kepuasan Terhadap Intensi Turn Over Pada Guru di Yayasan Yayasan PGRI Cipayung, Jakarta Timur"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Dr. Syaifullah
NIP 195702161984031001



YPLP DIKDASMEN PGRI PROPINSI DKI JAKARTA

SMP PGRI 9

TERAKREDITASI A

JL. RAYA CIPAYUNG No.7, CIPAYUNG – JAKARTA TIMUR (13840) Telp. 8446428

Website : www.smp PGRI 9-jakarta.sch.id Email : info@smp PGRI 9-jakarta.sch.id

NSS : 204026640022, NDS : A 05052002, NPSN : 20107133, NIS : 200160

SURAT KETERANGAN

Nomor : 108/SMP PGRI 9/T/C/05/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMP PGRI 9 Jakarta menerangkan bahwa :

Nama : Ayu Suryani
 NPM : 8105108116
 Asal Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Jakarta
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Adalah benar nama tersebut telah melaksanakan penelitian di SMP PGRI 9 Jakarta kepada Guru Mata Pelajaran, pada tanggal 3 Februari 2014 dengan judul : “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Guru di Yayasan PGRI Cipayung”.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 22 Mei 2014
 Kepala SMP PGRI 9 Jakarta



Ir. Edy Gunawan, MM



**YAYASAN PEMBINA LEMBAGA PENDIDIKAN DIKASMEN PGRI
PROPINSI DKI JAKARTA
SMA PGRI 4
STATUS TERAKREDITASI "B"**

Jl. Raya Cipayung Kecamatan Cipayung 13840 Jakarta Timur - Telp. 8441535.
NSS : 304016404087 NPSN : 20103182 NIS : 30029 NDS : A.05054007
Email : sma.pgri.4jkt@gmail.com

SURAT KETERANGAN
No: 371/ SMA PGRI 4/ T/C/V/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMA PGRI 4 Jakarta menerangkan bahwa :

Nama : Ayu Suryani
NPM : 8105108116
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Jakarta
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Adalah benar nama tersebut telah melaksanakan penelitian di SMA PGRI 4 Jakarta kepada Guru Mata Pelajaran, sejak tanggal 4 Februari 2014 dengan judul : "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Guru di Yayasan PGRI Ciayung".

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 22 Mei 2014

Kepala SMA PGRI 4 Jakarta



Ade Syamsudin, S.Pd



YAYASAN PEMBINA LEMBAGA PENDIDIKAN DIKASMEN PGRI PROVINSI DKI JAKARTA
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
SMK PGRI 16
TERAKREDITASI A

BIDANG STUDI KEAHLIAN : BISNIS DAN MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI KEAHLIAN : ADMINISTRASI, KEUANGAN, TATA NIAGA
 KOMPETENSI KEAHLIAN : ADMINISTRASI PERKANTORAN, AKUNTANSI, PEMASARAN
 Alamat : Jln. SMAN 64, Cipayung Jakarta Timur (13840) Telepon/Fax. : (021) 8441534

Email : esemkpgri16@yahoo.co.id

NSS : 342016408047

NIS : 403047

NPSN : 20103742

SURAT KETERANGAN

No. 151/SMK PGRI 16/DKI/T/IV/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMK PGRI 16 Jakarta menerangkan bahwa :

Nama : Ayu Suryani
 NPM : 8105108116
 Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Jakarta
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Nama tersebut diatas benar telah melaksanakan penelitian di SMK PGRI 16 kepada guru Mata Pelajaran pada tanggal 5 Februari 2014 dengan judul penelitian :

" Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover pada Guru di Yayasan PGRI Cipayung "

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 22 Mei 2014
 Kepala Sekolah



TATA PURWATA, M.Pd.

Lampiran 5

DATA PRIBADI

Isilah data pribadi Anda dengan lengkap dan sebenar-benarnya. Data yang disajikan ini bersifat rahasia dan pada nantinya dipergunakan untuk kepentingan penelitian. Data yang anda isi ini tidak untuk dipublikasikan. Atas perhatian dan kerjasamanya. Saya ucapkan terimakasih.

Nama Inisial : _____

Jenis Kelamin : laki-laki / perempuan

Usia : ... tahun

Status Perkawinan : menikah / belum menikah

MasaKerja : ... tahun

PendidkanAkhir : a. D3
b. S1
c. S2

Petunjuk teknis pengisian Pengisian Data Pribadi

- Bacalah dengan cermat pernyataan data pribadi yang disajikan
- Untuk nama responden dengan menggunakan inisial jika laki-laki menggunakan nama tokoh pewayangan **ARJUNA**, jika responden perempuan maka menggunakan tokoh pewayangan **SRIKANDI**
- Berikan tanda ceklist (v) pada kolom

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Di bawah ini terdapat butir pernyataan terkait penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan terhadap intense Turnover, meliputi :
 - 6 butir pernyataan untuk mengukur skala intense turnover
 - 36 butir pernyataan untuk mengukur skala kepuasan

2. Bacalah setiap butir pernyataan, kemudian berikan jawaban yang sebenarnya dengan memberikan tanda ceklist (v) pada kolom yang sudah disediakan dengan bentuk keterangan sebagai berikut :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh pemberian ceklist (v) pada butir pernyataan, jika jawaban saudara sangat setuju (SS)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu datang ke sekolah	v			

Skala Variabel Intensi Turnover

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu datang ke sekolah setiap hari				
2	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas				
3	Saya selalu datang ke kantor tepat pada jam masuk				
4	Saya selalu mendukung dan menerima setiap tugas yang di berikan dan diperintahkan oleh atasan				
5	Saya berpikir untuk bertahan sampai saya mendapatkan tempat mengajar baru di sekolah lain				
6	Saya pernah membandingkan sekolah tempat saya mengajar dengan sekolah lain				

Skala Variabel Kepuasan

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa diberikan gaji secara adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
2	Kesempatan untuk promosi terlalu sulit dan kecil peluangnya dalam pekerjaan saya				
3	Atasan saya dalam hal ini Kepala Sekolah cukup berkompeten dalam pekerjaannya				
4	Saya tidak puas dengan manfaat yang saya terima				
5	Saat menunjukkan kinerja yang baik, saya pun menerima pengakuan yang semestinya				
6	Banyak prosedur yang dan peraturan organisasi yang membuat saya sulit menjalankan tugas saya sebagai seorang pengajar				
7	Saya sangat senang dan nyaman dengan teman-teman yang bekerja dengan saya di sekolah				
8	Kadang saya merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan				

	tidak bermakna				
9	Komunikasi terlihat baik di dalam lingkungan sekolah				
10	Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jauh dari harapan				
11	Mereka yang memberikan kinerja baik memperoleh kesempatan yang adil untuk berpromosi				
12	Atasan langsung berlaku tidak adil kepada saya				
13	Keuntungan yang kami terima di sekolah sebaik yang ditawarkan sekolah lain				
14	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai				
15	Saya di berikan keleluasaan dalam melakukan pekerjaan yang baik				
16	Rekan kerja yang tidak berkompeten membuat saya harus bekerja keras				
17	Saya suka pekerjaan saya menjadi seorang guru				
18	Tujuan sekolah ini tidak sejalan dengan hati saya				
19	Gaji yang saya dapatkan membuat saya merasa tidak dihargai				
20	Saya merasa guru di sekolah lain jauh lebih maju dan melampaui sekolah tempat saya mengajar				
21	Kepala Sekolah menunjukkan perhatian yang kecil bagi perasaan guru				
22	Keuntungan yang kami terima selama ini adalah wajar				
23	Sedikit penghargaan bagi guru yang bekerja di sekolah ini				
24	Terlalu banyak yang harus saya lakukan dalam sekolah ini				
25	Saya merasa nyaman dengan rekan seproesi saya				
26	Saya sering tidak mengetahui apa yang sedang berlangsung di sekolah ini				
27	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya				

28	Saya merasa puas dengan adanya kenaikan gaji				
29	Ada keuntungan yang seharusnya anda terima namun pada kenyataannya tidak diterima				
30	Saya suka dengan kinerja Kepala Sekolah				
31	Saya selalu bekerja keras				
32	Saya tidak merasa bahwa usaha saya dihargai dengan seharusnya				
33	Saya puas dengan kesempatan berpromosi yang saya terima				
34	Terlalu sering jejak pendapat dan pertengkaran di tempat saya bekerja				
35	Pekerjaan sebagai seorang guru sangat menyenangkan				
36	Pembagian kerja di sekolah di rasa tidak jelas				

Hasil Kuisiner							
<i>Intensi Turnover</i>	1	2	3	4	5	6	Total
1	4	4	3	4	1	3	19
2	4	4	4	4	2	4	22
3	2	2	4	3	4	4	19
4	4	4	3	4	2	5	22
5	4	4	4	4	2	4	22
6	3	4	4	4	4	4	23
7	4	4	4	4	2	4	22
8	4	4	4	4	4	3	23
9	2	4	4	4	3	3	20
10	2	4	4	4	4	4	22
11	2	2	4	4	4	3	19
12	4	3	4	3	4	4	22
13	4	4	4	4	3	4	23
14	4	4	3	3	3	3	20
15	3	5	4	3	3	3	21
16	4	5	3	4	3	3	22
17	4	3	5	3	3	4	22
18	4	3	3	4	4	4	22
19	3	4	3	3	3	4	20
20	2	4	3	4	2	1	16
21	3	4	3	5	1	2	18
22	2	4	4	4	1	4	19
23	2	4	4	4	1	4	19
24	2	4	4	4	2	3	19
25	4	4	4	3	1	3	19
26	3	4	4	3	3	3	20
27	4	4	4	3	1	4	20
28	4	4	4	4	4	3	23
29	3	3	4	4	4	1	19
30	4	5	4	4	4	3	24
31	4	5	3	4	3	2	21
32	2	3	4	4	2	4	19
33	2	3	3	4	2	3	17
34	2	4	3	3	4	2	18
35	2	3	3	2	3	3	16
36	2	3	3	3	2	3	16
37	2	3	3	4	4	3	19
38	2	3	2	4	4	3	18
39	4	4	4	3	4	4	23
40	3	4	3	1	4	4	19
41	2	3	2	1	4	4	16
42	2	4	5	5	4	4	24
43	4	4	3	1	4	4	20

44	4	3	3	1	4	4	19
45	4	3	3	1	4	4	19
46	4	4	3	3	4	4	22
47	4	4	3	1	3	4	19
48	4	4	5	1	4	4	22
49	4	4	4	1	4	3	20
50	4	4	4	2	3	4	21
51	4	2	2	5	4	4	21
52	4	2	2	4	4	3	19
53	4	3	2	4	4	3	20
54	4	4	4	3	4	3	22
55	4	4	4	4	3	4	23
56	4	3	4	4	3	5	23
57	4	2	4	4	3	3	20
58	4	4	3	4	3	4	22
59	3	4	3	4	4	2	20
60	4	4	3	4	3	4	22
61	2	3	2	3	2	4	16
62	3	3	2	4	4	4	20
63	3	3	2	4	4	4	20
64	3	3	4	3	4	2	19
65	4	4	3	4	4	2	21
66	4	4	3	3	4	3	21
67	4	4	4	4	4	2	22
68	4	3	3	4	3	4	21
69	4	3	3	3	3	3	19
70	4	3	3	3	4	2	19
71	4	3	3	4	5	2	21
72	2	2	2	4	4	2	16
73	4	4	4	4	4	2	22
74	4	4	4	1	4	4	21
75	4	4	4	1	2	4	19
76	4	4	3	2	4	4	21
77	4	4	3	2	4	3	20
78	3	4	4	3	4	4	22
79	3	3	4	4	4	4	22
80	4	4	4	1	4	4	21
81	4	4	4	3	4	3	22
82	4	2	3	3	4	3	19
83	2	2	4	4	4	4	20
84	2	2	4	4	2	5	19
85	2	2	3	4	5	2	18
86	2	3	4	3	3	3	18
87	4	4	4	4	4	4	24
88	4	4	5	3	4	4	24
Total	293	311	305	290	292	297	1788

Keputusan Kerja	Hasil Kuisisioner																																Total								
	1	2	3	4	3	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		33	34	35	36				
1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	121			
2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	125			
3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	127			
4	2	3	4	4	4	2	5	4	3	4	2	1	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	2	4	3	114			
5	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	118			
6	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	119			
7	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	124			
8	1	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	1	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	120			
9	1	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	118			
10	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	119		
11	2	4	4	3	4	1	4	3	3	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	1	3	114		
12	2	3	4	4	3	2	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	3	113		
13	2	2	3	3	4	2	2	4	2	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	111		
14	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	117		
15	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	123		
16	4	4	5	3	3	1	2	4	3	3	4	1	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	1	4	1	4	2	3	4	3	4	2	4	4	3	113		
17	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	1	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	117		
18	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	3	1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	120		
19	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	1	3	4	3	3	2	2	4	2	4	2	3	4	115	
20	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	122	
21	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	119	
22	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	123	
23	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	123	
24	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	5	3	4	2	3	2	4	3	4	2	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	112	
25	1	2	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	1	113	
26	3	2	4	5	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	113	
27	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	118	
28	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	123	
29	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	1	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	119	
30	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	118	
31	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	120
32	3	4	3	3	2	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	121

Lampiran 7**Lampiran Muatan Faktor Item Intensi *Turnover* dan Kepuasan**

NO ITEM	KOEFISIEN	STANDAR ERROR	NILAI t	SIGNIFIKAN
1	0.56	0.08	6.87	V
2	1.03	0.08	12.95	V
3	-0.19	0.08	-2.34	V
4	0.69	0.08	8.61	V
5	-0.16	0.08	-2.07	V
6	-0.03	0.08	-0.39	X

NO ITEM	KOEFISIEN	STANDAR ERROR	NILAI t	SIGNIFIKAN
1	0.64	0.10	6.17	V
2	0.38	0.10	3.88	V
3	0.58	0.09	6.35	V
4	1.07	0.39	2.70	V
5	1.02	0.58	1.77	X
6	0.33	0.09	3.66	V
7	0.38	0.14	2.73	V
8	0.54	0.09	5.70	V
9	0.86	0.11	7.92	V
10	0.34	0.09	3.58	V
11	0.45	0.10	3.88	V
12	0.66	0.09	7.16	V
13	0.03	0.08	0.40	X
14	0.31	0.19	1.68	X
15	0.15	0.09	1.74	X
16	0.29	0.12	2.47	V
17	1.01	0.07	14.05	V
18	0.47	0.09	5.07	V
19	0.79	0.11	7.06	V
20	0.20	0.08	2.51	V

21	0.37	0.09	3.92	V
22	0.36	0.15	2.34	V
23	0.21	0.14	1.52	X
24	0.68	0.11	6.21	V
25	1.34	0.41	3.28	V
26	0.37	0.09	3.97	V
27	0.72	0.08	9.45	V
28	0.38	0.09	4.00	V
29	0.27	0.13	2.12	V
30	0.73	0.09	7.78	V
31	0.94	0.13	7.23	V
32	1.49	0.81	1.85	X
33	1.12	0.18	6.18	V
34	0.86	0.30	2.91	V
35	0.66	0.08	8.48	V
36	0.54	0.09	5.72	V

Lampiran 8**Lampiran Deskripsi Variabel Kategorik Usia Responden****Deskripsi Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<30 tahun	38	43,18
31-40 tahun	27	30,68
41-50 tahun	13	14,77
>51 tahun	10	11,36
Total	88	100

Perhitungan presentase Usia Responden

- $38/88 * 100 \% = 43,18$
- $27/88 * 100 \% = 30,68$
- $13/88 * 100 \% = 14,77$
- $10/88 * 100 \% = 11,36$

Lampiran 9**Lampiran variabel kategorik jenis kelamin****Deskripsi Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	38	43,18
Perempuan	50	56,82
Total	88	100

Perhitungan Persentase Jenis Kelamin Responden

- **Laki-laki** = $38 / 88 * 100 \%$ = **43,18**
- **Perempuan** = $50 / 88 * 100 \%$ = **56,82**

Lampiran 10**Lampiran variabel kategorik Status Marital****Deskripsi Status Marital Responden**

Marital Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	35	60,23
Belum Menikah	53	39,77
Jumlah	88	100

Perhitungan Persentase Marital Status Responden

- **Menikah** $= 35/88 * 100 \%$ $= 60.23$
- **Belum Menikah** $= 53/88 * 100 \%$ $= 39.77$

Lampiran 11**Lampiran Variabel Kategorik Tingkat Pendidikan****Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D3	6	6,8
S1	78	88,6
S2	4	4,55
Jumlah	88	100

Perhitungan Persentase Tingkat Pendidikan Responden

- $D3 = 6/88 * 100 \% = 6.8$
- $S1 = 78/88 * 100 \% = 88.6$
- $S2 = 4/88 * 100 \% = 4.55$

Lampiran 12

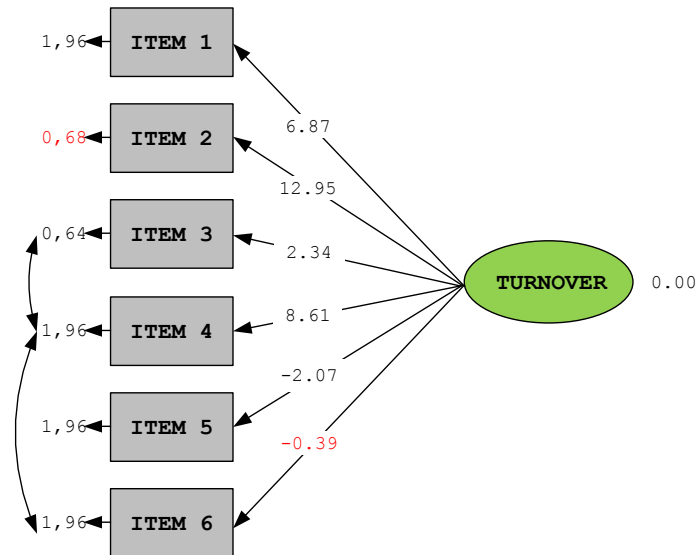
Lampiran Variabel Kategorik Masa Kerja

Deskripsi Masa Kerja Responden

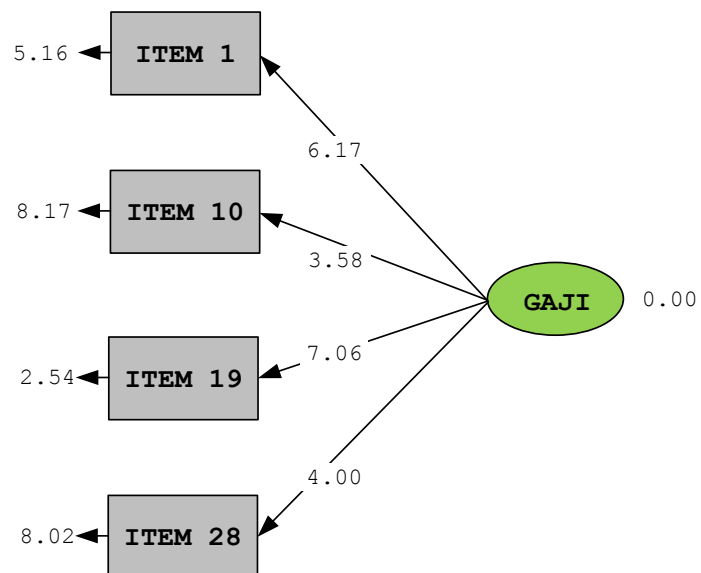
Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 tahun	15	17,05
5-10 tahun	27	30,6
10-15 tahun	38	43,18
>15 tahun	8	9,09
Jumlah	88	100

Perhitungan Persentase Masa Kerja Responden

- $15/88 * 100 \% = 17.05$
- $27/88 * 100 \% = 30.60$
- $38/88 * 100 \% = 43.18$
- $8/88 * 100 \% = 9.09$

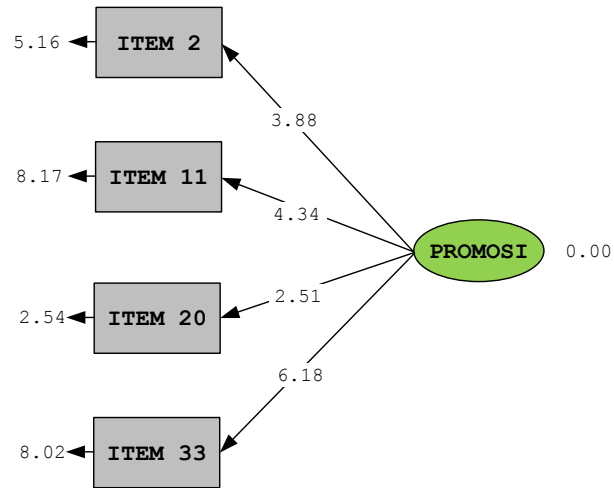
Turnover Intention

Chi-Square=12.16, df=7, P-value=0.09527, RMSEA=0.070

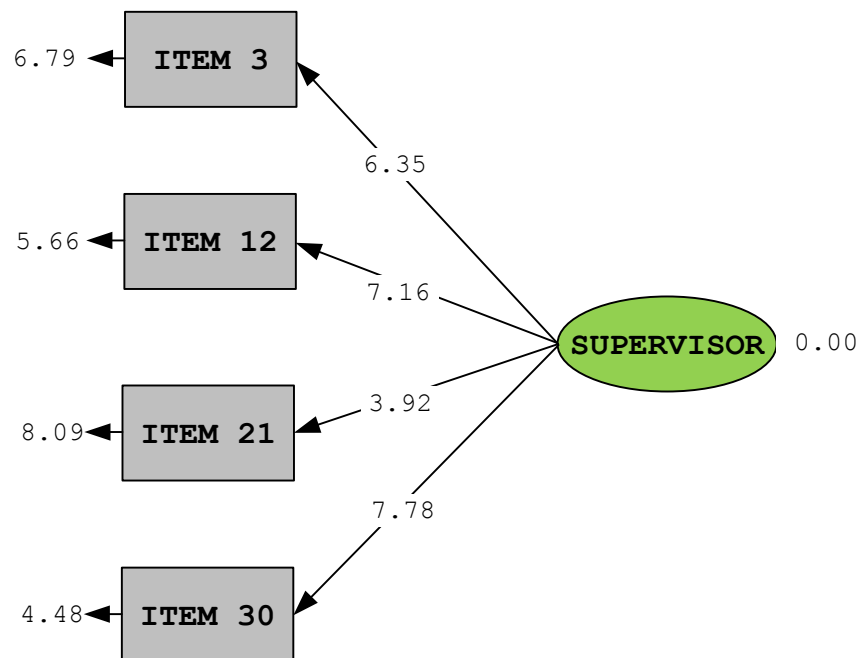
Pay

Chi-Square=0.48, df=2, P-value=0.78486, RMSEA=0.000

Lampiran 14

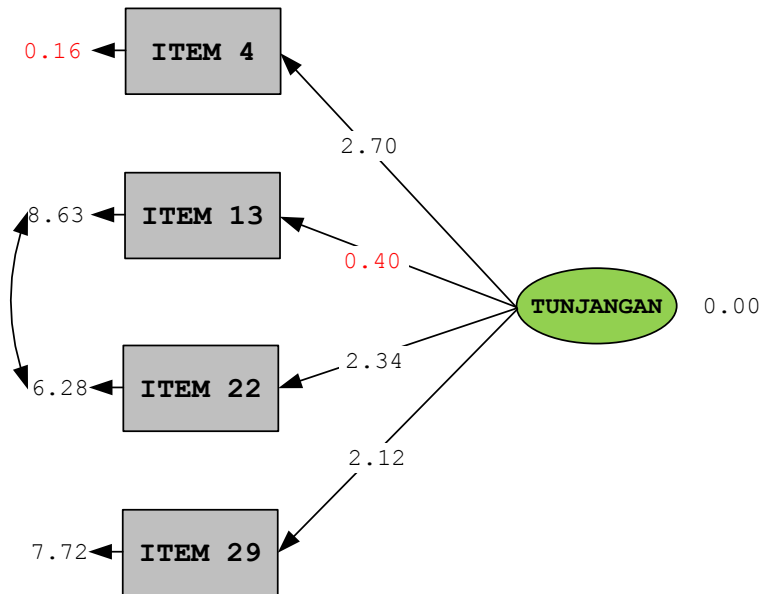
Promotion

Chi-Square=0.61, df=2, P-value=0.73734, RMSEA=0.000

Supervision

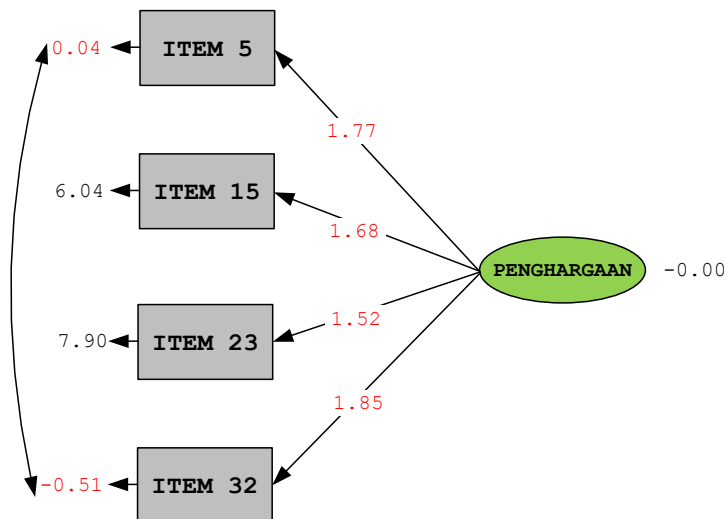
Chi-Square=2.63, df=2, P-value=0.26851, RMSEA=0.046

Fringe Benefit



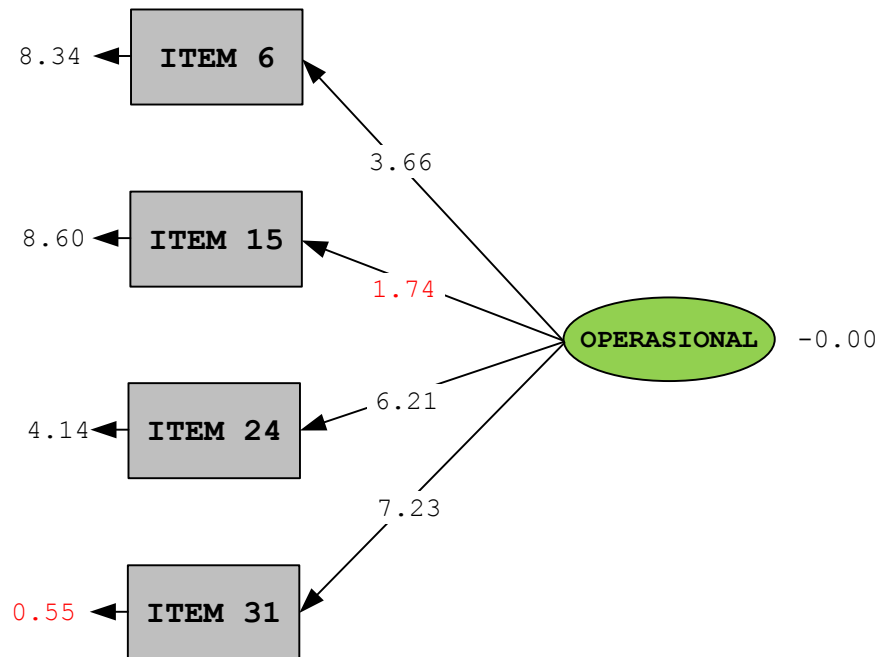
Chi-Square=0.25, df=1, P-value=0.61889, RMSEA=0.000

Contingent Reward

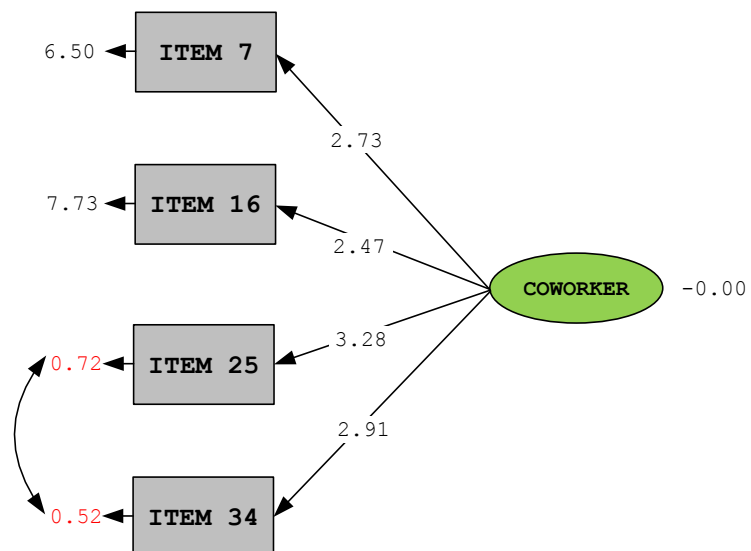


Chi-Square=0.18, df=1, P-value=0.66894, RMSEA=0.000

Lampiran 16

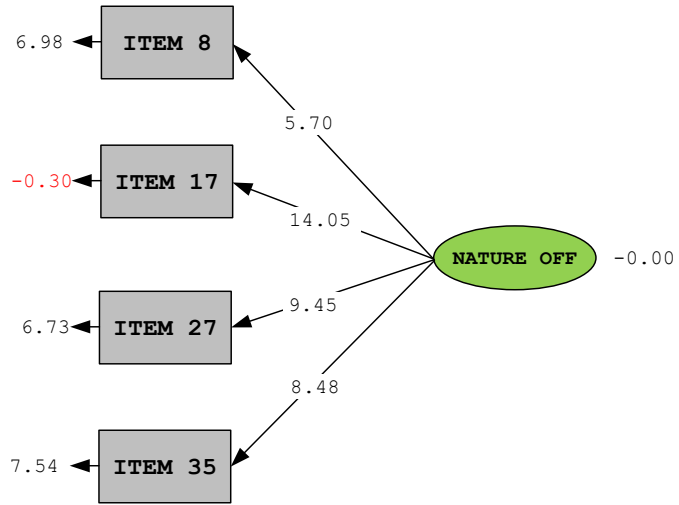
Operating Procedures

Chi-Square=2.10, df=2, P-value=0.35017, RMSEA=0.018

Coworker

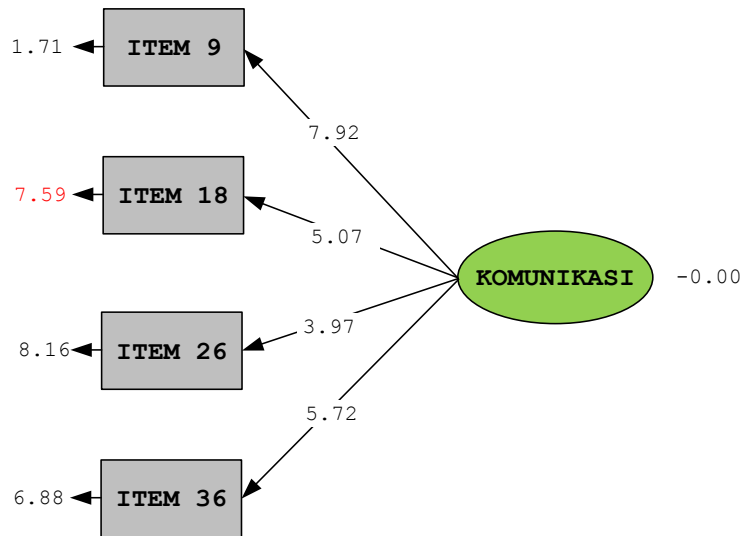
Chi-Square=0.12, df=1, P-value=0.73427, RMSEA=0.000

Nature of Work



Chi-Square=1.31, df=1, P-value=0.25179, RMSEA=0.046

Communication



Chi-Square=0.68, df=2, P-value=0.71315, RMSEA=0.000

Lampiran Output SPSS

Tabel Anova IV

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6217,488	21	243,527	4,623	,000 ^a
	Residual	7288,419	123	52,606		
	Total	1280,002	148			

- a. Predictors: (constant), MARITALSTATUS, KEPUASAN KERJA, PENDIDIKAN, JK, USIA, TUNJANGAN, COWORKER, CONSCIENTIOUSNESS, PROMOSI, OPERASIONAL, PENGHARGAAN, COHESIVENESS, NOW, PAY, KOMUNIKASI, MASA KERJA, SUPERVISION, PERSONALITY
- b. Dependent Variable: TURNOVER

Table R Square IV

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	,470	,365	7,80217

Tabel Koefisien Regresi IV

Coefficients^b

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74,867	16,235		4,361	,000
	NOW	,044	,323	-,041	-,124	,909
	KEPUASAN KERJA	-,661	,412	-,663	-1,582	,114
	PAY	-,182	,138	-,174	-1,209	,002
	PROMOSI	,128	,108	-,133	1,204	,031
	SUPERVISION	,155	,215	,164	,755	,078
	TUNJANGAN	-,012	,111	,023	,144	,888
	PENGHARGAAN	-,161	,132	-,138	-1,214	,223
	OPERATING PRO	,074	,102	,078	,718	,472
	COWORKER	-,019	-,071	-,028	-,272	-,768
	KOMUNIKASI	-,027	,146	-,018	-,143	,876
	USIA	-,112	,126	-,093	-,876	,383
	MASA KERJA	-,013	,163	-,008	-,076	,942
	PENDIDIKAN	-,170	,534	,023	,323	,747
	JK	-2,784	1,532	,145	1,818	,072
	MARITAL STATUS	-,718	2,232	-,028	-,322	,748

a. Dependent Variable: Turnover

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	Df 1	Df 2	Sig. F Change
1	,485 ^a	,247	,240	8,25885	,235	48,132	1	149	,000
2	,414 ^b	,086	,026	12,17847	,086	13,838	1	148	,051
3	,568 ^c	,324	,308	7,92237	,054	10,546	1	147	,002
4	,569 ^d	,323	,302	7,89387	,011	2,062	1	146	,153
5	,287 ^e	,082	,076	7,88055	,082	13,235	1	145	,109
6	,581 ^f	,336	,318	7,86744	,002	,383	1	144	,536
7	,414 ^g	,172	,131	7,87284	,004	7,542	1	143	,007
8	,593 ^h	,362	,308	7,83798	,019	2,236	1	142	,137
9	,603 ⁱ	,362	,344	7,89158	,012	2,688	1	141	,105
10	,616 ^j	,379	,344	7,6118	,207	47,007	1	140	,000

- a. Predictors: (constant), PAY
- b. Predictors: (constant), PAY, PROMOSI
- c. Predictors: (constant), PAY, PROMOSI SUPERVISION,
- d. Predictors: (constant), PAY, PROMOSI SUPERVISION, TUNJANGAN, PENGHARGAAN
- e. Predictors: (constant), PAY, PROMOSI SUPERVISION, TUNJANGAN, PENGHARGAAN, OPERASIONAL
- f. Predictors: (constant), PAY, PROMOSI SUPERVISION, TUNJANGAN, PENGHARGAAN, OPERASIONAL
- g. Predictors: (constant), PAY, PROMOSI SUPERVISION, TUNJANGAN, PENGHARGAAN, COWORKER
- h. Predictors: (constant), PAY, PROMOSI SUPERVISION, TUNJANGAN, PENGHARGAAN, COWORKER
- i. Predictors: (constant), PAY, PROMOSI SUPERVISION, TUNJANGAN, PENGHARGAAN, OPERASIONAL COWORKER, KOMUNIKASI
- j. Predictors: (constant), KEPUASAN KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	Df 1	Df 2	Sig. F Change
1	,139 ^a	,245	,013	9,40942	,019	2,897	1	148	,000
2	,155 ^b	,265	,011	9,41868	,005	,709	1	147	,401
3	,156 ^c	,314	,004	9,44950	,000	,043	1	146	,837
4	,158 ^d	,324	-,002	9,47867	,001	,103	1	145	,749
5	,182 ^e	,336	,000	9,47107	,008	1,233	1	144	,269

- a. Predictors: (constant), USI
- b. Predictors: (constant), USI, JK
- c. Predictors: (constant), USIA, JK, MARITALSTATUS
- d. Predictors: (constant), USIA, JK, MARITALSTATUS, PENDIDIKAN
- e. Predictors: (constant), USIA, JK, MARITALSTATUS, PENDIDIKAN MASA KERJA

LAMPIRANSYNTAX ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORIK

DATE: 4/21/2014

TIME: 10:27

LISREL 8.70

BY

Karl G_ Joreskog & Dag Sorbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc_
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2004 Use
 of this program is subject to the terms specified in the Universal
 Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\DataI\Turnover\TURNOVE LSB

UJI VALIDITAS CFA TURNOVER

DA NI=2 NO=88 MA=KM

LA

ITEM1 ITEM2

KM SY FI=TURNOVER.COR

MO NX=6 NK=1 PH=ST LX=FR TD=SY,FI

LK

TURNOVER

FR LX 1 - LX 6

FR TD 1 1 TD 2 2

FR TO 4 3 TD 6 4

PD

OU TV SS MI

UJI VALIDITAS CFA TURNOVER

Number of input Variables 2

Number of Y - Variables 1

Number of X - Variables 1

Number of ETA - Variables 0

Number of KSI - Variables 1

Number of Observations 88

RIWAYAT HIDUP



Ayu Suryani, lahir di Jakarta pada tanggal 8 Mei 1992.

Anak keenam dari enam bersaudara pasangan Tusiman (Ayah) & Supariyem (Ibu) . Beralamat di Jalan Tanah Merdeka RT 11/04 No 56. Kelurahan Rambutan. Kecamatan Ciracas Jakarta Timur.13830. Mengawali pendidikan di TPA Ziahtul Iman dan melanjutkan ke

SDN Rambutan 05 pagi. Kemudian melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 188 Jakarta, kemudian melanjutkan ke SMA Negeri 62 Jakarta dan lulus pada tahun 2010. Melalui jalur Mandiri UNJ diterima menjadi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi dan Koperasi.

Memiliki pengalaman mengajar di SMA Negeri 62 Jakarta sebagai guru bidang studi ekonomi, tenaga pengajar untuk les privat dan bimbingan belajar. Mempunyai pengalaman Praktek Kerja Lapangan di Kantor Akuntan Pajak ISS, Jakarta Selatan.