

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sesuatu yang penting bagi pembentukan karakter dan kemajuan bangsa Indonesia. Tanpa pendidikan, masyarakat bangsa ini akan sangat sulit untuk mendapatkan kemajuan sehingga akan menjadi masyarakat yang kurang dalam kemajuan bangsanya. Pendidikan juga dapat menciptakan generasi yang cerdas, seperti yang tercantum pada Undang-Undang Dasar 1945 bahwa salah satu tujuan negara Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Pernyataan tersebut berarti pemerintah memiliki suatu komitmen untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan

Menurut UU No. 20 tahun 2003 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Kualitas pendidikan terus diupayakan oleh pemerintah dan masyarakat antara lain dengan memperbaiki sistem pendidikan, baik manajemen, kurikulum, sistem evaluasi, peningkatan sarana dan prasarana pendidikan, dan sumber daya manusia. Dalam hal ini upaya apapun yang dilakukan, ujung tombak pendidikan adalah guru.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pengertian guru adalah tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Hajar Dewantoro (2017) Guru di masa sekarang ini ditantang untuk melakukan akselerasi terhadap perkembangan informasi dan komunikasi. Kemajuan teknologi informasi telah meningkatkan fleksibilitas dalam pemerolehan ilmu pengetahuan bagi setiap individu baik guru maupun siswa. Konsekuensinya, guru dituntut mampu mengembangkan pendekatan dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan lingkungan. Selain itu, tersedia pula informasi yang melimpah mengenai pendidikan.

Guru merupakan sumber daya manusia dalam instansi pendidikan. Sumber daya manusia dapat menjadi tolok ukur keberhasilan pendidikan. Misalnya sumber daya manusia dalam instansi pendidikan telah menjalankan tugasnya dengan baik, yaitu kepala sekolah sebagai manajer di sekolah, guru mendidik dan mengajar, karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik, penjaga sekolah menjaga keamanan sekolah, dan semua siswa melaksanakan kewajibannya. Wulan Mardiyanti (2017) Ketika pengelolaan sumber daya manusia di instansi pendidikan tidak efektif, maka kinerja instansi pendidikan tersebut akan terganggu. Salah satu indikator efektifitas pengelolaan sumber daya manusia adalah berkaitan dengan *turnover* (perpindahan) karyawan. *Turnover* juga menjadi masalah di lembaga pendidikan yang notabene mempunyai tujuan sosial yang mulia.

Salah satu instansi pendidikan di kota Medan adalah SD Gracia Sustain Medan. Sekolah ini berdiri tahun 2006, dengan jumlah siswa sebanyak 612 siswa pada tahun ajaran 2017/2018. SD Gracia Sustain merupakan SD yang bernuansa pendidikan Katolik yang menuntut penekanan di bidang pendidikan moral atau pembangunan karakter, hal ini membuat menarik untuk mengetahui seberapa tinggi *turnover* di sekolah ini.

Data tingkat *turnover* guru di SD Gracia Sustain Medan juga memberikan indikasi fenomena *turnover intention* di sekolah ini. Berikut data *turnover* guru SD Gracia Sustain Medan per tahun ajaran yang diformulasikan pada tabel di bawah ini:

Jumlah Guru Keluar di SD GRACIA SUSTAIN Periode Tahun Ajaran
2012/2013 - 2016/2017

Tabel 1.1 Data *Turnover* Guru SD

Alasan	Tahun Ajaran				
	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Mengundurkan diri	0	4	2	2	3
Mutasi	0	0	0	0	3
Dikeluarkan	0	0	0	1	0
Lainnya	0	0	0	2	0

Tabel 1.2 Jumlah Guru

Tahun Ajaran	Jumlah Guru SD GRACIA SUSTAIN
2012-2013	18
2013-2014	25
2014-2015	30
2015-2016	30
2016-2017	31

Sumber : Tata Usaha SD Gracia Sustain

Wawancara dengan kepala sekolah SD Gracia Sustain Medan berinisial "T.M :

"Tentu dengan adanya guru keluar punya pengaruh terhadap sekolah, terkhususnya pada pembelajaran. Saat ada guru keluar, anak-anak yang tadinya sudah cocok dan nyaman belajar

dengan guru yang keluar tersebut menjadi mulai beradaptasi lagi dengan guru yang baru. Itu membuat pembelajaran tidak berjalan efektif.”

(Komunikasi Personal, Rabu 24 Juli 2019)

Berikut ini wawancara yang didapat peneliti dari guru berinisial “A.R” sebagai berikut:

“Sejujurnya ada niatan saya untuk keluar dari sekolah ini, karena sebagai manusia tidak pernah puas. Cuma kan karena mengingat komitmen di awal saya diterima di sekolah ini harus diingat komitmen itu, kalo kita berpijak di suatu tempat, sebelum tuntas jangan pergi dulu”

(Komunikasi Personal, Jumat 14 Desember 2018)

Wawancara dengan guru berinisial “P.D”

”Ada niatan saya untuk keluar dari sekolah ini karena faktor ekonomi, sebenarnya kalo isteri kurang setuju saya kerja disini karena gajinya kecil. Tapi dimana-mana kan gaji kecil dulu baru besar”

(Komunikasi Personal, Jumat 14 Desember 2018)

Berdasarkan hasil data terdapat perilaku meninggalkan tempat kerja (*turnover*) berfluktuatif tiap tahun dan dari hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa adanya keinginan untuk keluar atau memutus hubungan dengan tempat kerja. menurut Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) perilaku tersebut adalah *turnover intention*. Menurut Mobley Horner, & Hollingsworth (1978) dalam Satwari, dkk (2016) berpendapat bahwa keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi, komitmen organisasi merupakan faktor penentu *turnover intention*. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Titits Satwari, dkk (2016) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* perlu diperhatikan karena akan berdampak pada aktivitas dan jalannya sebuah organisasi Apabila

turnover intention pada sekolah tinggi maka proses belajar mengajar di sekolah akan terganggu, karena murid akan beradaptasi lagi dengan guru yang baru

Komitmen organisasi adalah komitmen karyawan untuk membantu tercapainya tujuan organisasi, dan melibatkan tingkat identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan (Allen & Meyer, 1990). Keterlibatan karyawan dalam perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut. Keterlibatan karyawan dapat mencakup sumbangsih keputusan dalam membuat kebijakan-kebijakan perusahaan. Sehingga apapun hasilnya adalah keputusan bersama yang telah disepakati oleh seluruh karyawan.

Komitmen organisasi juga mencakup tentang loyalitas dan rasa memiliki. Ketika karyawan mempunyai loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi pada perusahaan, maka karyawan akan rela mengorbankan kepentingan pribadinya untuk perusahaan, bahkan tanpa mengharapkan imbalan yang sepadan. Apabila loyalitas dan rasa memiliki rendah, maka karyawan cenderung mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain.

Penelitian Hussain dan Asif (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan *turnover intention*. Apabila karyawan menerima dukungan dari organisasi dan percaya pada komitmen mereka akan tetap memilih untuk bertahan. Semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasional diharapkan akan menurunkan maksud atau tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih memilih untuk mencari pekerjaan pada organisasi lainnya Andini (2006 dalam Putra & Sariyathi 2017)

Berdasarkan fenomena di atas peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Guru SD Gracia Sustain Medan”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada guru SD Gracia Sustain Medan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan serta memberikan pemahaman tentang komitmen organisasi dan *turnover intention*. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi untuk dijadikan landasan dalam penelitian yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan *turnover intention*, maupun penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Pada Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi tentang komitmen organisasi dan *turnover intention* untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang ada di sekolah. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan untuk sekolah agar dapat membuat program yang menurunkan angka *Turnover intention*.

b. Pada guru

Penelitian ini dapat membantu guru memahami pentingnya komitmen organisasi pada tempat kerja mereka

c. Pada peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti kajian lebih luas lagi tentang komitmen organisasi dan turnover intention.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Turnover Intention

1. Pengertian *Turnover intention*

Menurut Mobley, Horner & Hollingsworth (1978) mendefinisikan *turnover intention* sebagai motif untuk meninggalkan pekerjaan. Tett dan Mayer (1993 dalam Titis Satwari, dkk 2016) mendefinisikan *turnover intention* merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Moekijat (1995 dalam Sianipar dan Haryanti 2014) mengartikan perpindahan sebagai kemauan karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan untuk perusahaan lain

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan.

2. Dimensi *Turnover Intention*

Selanjutnya menurut Mobley, Horner & Hollingsworth (1978) menyatakan terdapat tiga dimensi yang dapat dijadikan alat ukur *turnover intention* yang terdiri atas:

1) Thinking of Quitting

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap bertahan dan berada di dalam lingkungan pekerjaan mereka saat ini.

2) Intention to search for alternatives

Individu memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.

3) Intention to Quit

Mendeskripsikan individu yang berniat untuk keluar.

3.Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*

Faktor-Faktor *Turnover Intention* Karyawan Menurut Mobley dkk (1978 dalam Halimah dkk 2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Individu Organisasi

Wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

c. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model intention to leave. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

d. Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah komitmen karyawan untuk membantu tercapainya tujuan organisasi, dan melibatkan tingkat identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan (Allen & Meyer, 1990). Greenberg dan Baron (2003:160) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana suatu individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkannya. Porter et al. (1973 dalam Sulianti Diana 2009) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2. Indikator Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1990) telah mengidentifikasi pengukuran untuk komitmen organisasional dilakukan dengan menggunakan tiga dimensi yaitu :

a. Komponen afektif

Dalam komitmen organisasional merujuk pada keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan pada organisasi.

b. Komponen kontiniu

Merujuk pada komitmen karyawan berdasarkan pada biaya yang akan diterima karyawan ketika meninggalkan organisasi.

c. Komponen normatif

Merujuk pada perasaan yang dimiliki karyawan terkait dengan kewajibannya pada organisasi

3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Camilleri (2002) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain :

a. *Education level*

Jenjang pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Jenjang pendidikan tersebut berkaitan dengan jenjang karir dan gaji yang diharapkan oleh karyawan.

b. *Position*

Posisi seseorang di tempat kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Semakin tinggi posisi di tempat kerja komitmen organisasi seseorang semakin rendah

c. *Personality*

Komitmen organisasi juga ditentukan oleh karakteristik personal. Karakteristik personal tersebut dapat terbentuk dari internal dan eksternal individu.

C. Pengaruh Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention*

Komitmen organisasi memiliki 3 dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen continuance, dan komitmen normatif (Allen & Meyer, 1996).

a. Komitmen afektif

Krikwood (2006 dalam Pawirosumarto Suharno dkk 2017) menjelaskan bahwa Komitmen Afektif adalah hasil dari kesepakatan antara nilai-nilai dan tujuan individu dan organisasi. Mereka berkomitmen untuk organisasi; mereka juga merasa kompeten untuk melakukan pekerjaan serta puas dengan peran mereka dalam organisasi. Chu dan Lai (2011) menemukan Komitmen Afektif sebagai ikatan emosional yang kuat yang dihasilkan dari kemampuan individu untuk mengidentifikasi hubungannya dengan organisasi, dan kemudian mereka akan merasakan kedekatan dengan organisasi. Ketika orang merasakan kedekatan psikologis dengan organisasi, maka komitmen akan muncul. Hal ini akan menekan niat untuk keluar dari organisasi tersebut.

b. Komitmen normatif

Dimensi terakhir dari loyalitas organisasi adalah loyalitas normatif. Loyalitas normatif sebagai “perasaan kewajiban moral untuk tetap dengan organisasi dalam masa sulit / sulit. Meyer & Allen, 2005 Loyalitas normatif mencerminkan perasaan akan hambatan untuk melanjutkan pekerjaan

Iverson & Buttigieg, 1999; Meyer et al., 2002 dalam Misbah Hayat Bhatti et al (2016) menyatakan bahwa pentingnya loyalitas normatif adalah hubungannya dengan niat untuk meninggalkan organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki rasa kewajiban yang serius, kecil kemungkinannya dia akan berpikir untuk menghentikan hubungannya dengan organisasi. Ketika

karyawan berkomitmen pada organisasi dengan dasar normatif maka niatnya untuk meninggalkan organisasi akan turun.

c. Komitmen kontiniu

Allen & Mayer (1997 dalam Pawirosumarto Suharno dkk 2017) mendefinisikan sebagai komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi, jika mereka meninggalkan organisasi. Chu dan Lai (2011) dalam penelitian mereka menjelaskan bahwa komitmen kelanjutan mengacu pada harga yang harus dibayarkan kepada karyawan yang meninggalkan organisasi dan komitmen mereka yang tinggal di organisasi.

Komitmen merupakan variabel yang sangat penting dalam memahami sikap kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang mempunyai kecenderungan turnoverbiasanya memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi tempat ia bekerja. Keadaan demikian dapat terjadi karena individu yang memiliki kecenderungan mengundurkan diri biasanya sudah tidak menyukai tempat ia bekerja saat itu, tidak memiliki keinginan untuk ikut merealisasikan tujuan organisasi, serta memiliki semangat kerja yang menurun.

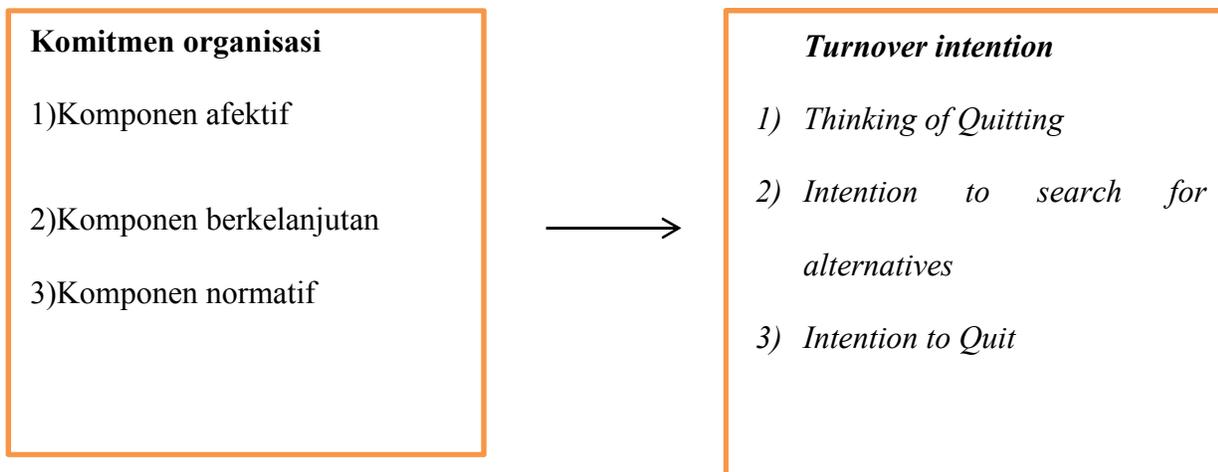
Robbins (2001 dalam Novita Sidharta 2011) mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain semakin tinggi komitmen seseorang terhadap perusahaan akan berdampak pada kemauan untuk menjalankan kegiatan lain yang harus dilakukan tanpa mempertimbangkan imbalan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka semakin rendah pula nilai keinginan pindah kerja ke perusahaan lain.

D. KERANGKA KONSEPTUAL

Hal penting dalam dunia pendidikan adalah sekolah,sekolah merupakan wadah utama dalam bidang pendidikan.Selain sekolah guru juga punya peranan yang besar dalam mendidik,

mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik Sekolah dan guru bersinergi menciptakan pendidikan yang lebih baik lagi. Oleh karena itu, turnover intention sekolah yang baik seharusnya rendah agar tidak mengganggu proses pendidikan di sekolah yang berefek kepada sekolah dan proses pendidikan itu sendiri.

Turnover intention guru di sekolah dipengaruhi oleh komitmen organisasi pada guru tersebut, sehingga komitmen organisasi yang tinggi pada guru menekan turnover intention guru di sekolah.



HIPOTESIS

Berdasarkan dengan gambaran model kerangka konseptual, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ”Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention pada guru SD Gracia Sustain Medan”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif yang bersifat korelasi dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Dalam penelitian korelasi ini, peneliti ingin melihat Pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention pada guru di salah satu sekolah katolik di kota Medan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diteitapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2013) Variabel apenelitian juga didefinisikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Terikat/ *dependent variabel* (Y) : Turnover intention
- b. Variabel bebas/ *independent variable* (X) : Komitmen organisasi

C. Definisi Operasional

Defenisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara konkret berhubungan dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati oleh peneliti. Berikut defenisi oprasional dari variabel terikat dan variabel bebas:

- 1) *Turnover intention*

Keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi secara sukarela, pemikiran untuk memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang dinilai lebih baik dari pekerjaan yang sebelumnya. Dimensi turnover intention menurut Mobley, Horner & Hollingsworth (1978) yaitu : *Thinking of quitting, intention to search for alternatives, intention to quit*

2) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang diitandai dengan merasa nyaman terhadap tempat pekerjaan, bekerja sesuai tuntutan, menunjukkan usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2013) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di SD Gracia Sustain dengan jumlah 30 orang guru.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total

sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007)

E. Teknik Pengumpul Data

Menurut Sugiyono (2005) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah metode skala dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek-aspek psikologis. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala ini terdiri dari 4 alternatif jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS) adapun kriteria penilaiannya bergerak dari 4,3,2,1 untuk jawaban yang *favorable* dan 1,2,3,4 untuk jawaban yang *unfavorable*.

Tabel 3.1 Skala Likert

Jawaban	SS	S	TS	STS
Favorable	4	3	2	1
Unfavorable	1	2	3	4

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen diungkapkan berdasarkan dimensi-dimensi dari komitmen yang diungkapkan oleh Allen dan Meyer (1990) yang meliputi komitmen afektif, komitmen kontiniu, komitmen normative.

Tabel 3.2 Blue print skala komitmen

No	Aspek	Indikator	Pernyataan		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Afektif	Mencakup kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi	1,3,5,9,10	2,4,6,7,8	10
2	Kontiniu	Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	11,12,15,16,17	13,14,18,19,20	10
3	Normatif	Kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi	21,22,25,26,27	23,24,28,29,30	10
Total			15 item	15 item	30

2. Skala *Turnover Intention*

Skala turnover intention diungkapkan berdasarkan dimensi-dimensi dari turnover intention yang diungkapkan oleh Mobley dkk (1978) yang meliputi Thinking of quitting, Intention to search for alternatives, Intention to Quit.

Tabel 3.3 Blue Print Turn Over Intention sebelum uji coba

Dimensi	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Thinking of quitting	2,4,6,7,8	1,3,5,9,10	10
Intention to	11,12,15,16,17	13,14,18,19,20	10

search for alternatives			
Intention to Quit	21,22,25,26,27	23,24,28,29,30	10
Jumlah	15	15	30

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Pengertian validitas menurut Sugiyono (2010:267) adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.” Untuk melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total butir pernyataan, apabila koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0.30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel).

G. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari skala yang disusun sebagai alat pengumpul data penelitian. Dalam pelaksanaan uji coba skala untuk variabel

kepuasan kerja dan komitmen kerja dilaksanakan pada guru Yayasan Parulian 1 Medan yang berjumlah 60 orang. Dari hasil uji coba yang dilakukan, peneliti mendapat hasil sebagai berikut:

1. Skala Komitmen Organisasi

Dari hasil penghitungan komputerisasi melalui program *SPSS for Windows release 17.00*. Peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk komitmen kerja 0,875 dan 8 item yang gugur dari 30 item dengan indeks daya determinasi (*Correlation*) berada dibasis 0.3. Sehingga blue print setelah uji coba adalah sebagai berikut

Tabel 3.4 Blue print Komitmen Organisasi setelah uji coba

Dimensi	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Afektif	1,3,5	2,4,6	6
Kontiniu	7,9,10,11	8,12,13,14	8
Normatif	15,16,19,20,21	17,18,22	8
Jumlah	12	10	22

2. Skala Turnover Intention

Dari hasil penghitungan komputerisasi melalui program *SPSS for Windows release 17.00*. Peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala kepuasan kerja dengan *Alpha cronbach's* 0,907 dan 6 item yang gugur dari 30 item dengan indeks daya determinasi (*Correlation*) berada dibasis 0,3. Sehingga blue print setelah uji coba adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5 Blue Print Over Intention setelah uji coba

Dimensi	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Thinking of quitting	2,4,6,7,8	1,3,5,9,10	10
Intention to search for alternatives	11,12,15,16,17	13,14,18,19	9
Intention to Quit	21,25,27	29,30	5
Jumlah	13	11	24

H. Teknik Analisis Data

Data penelitian ini diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan statistik inferensial. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan variabel penelitian sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji analisis regresi sederhana.. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yakni uji normalitas dan uji linearitas dan dilanjutkan dengan uji hipotesis data.

1. Uji asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian kedua variabel terdistribusi secara normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan *Uji one-sample Kolmogorof-smirnov* dengan bantuan *SPSS for windows 17*. Data dikatakan terdistribusi normal jika $p > 0,05$.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian yaitu variabel bebas dan variabel tergantung memiliki hubungan linear dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows 17*. Alasan peneliti menggunakan metode ini karena metode ini efektif dalam hal waktu dan juga tenaga. Data dapat dikatakan linear apabila nilai $p > 0,05$.

2. Uji Hipotesis Data.

Uji hipotesis data untuk penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Pada penelitian ini kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan komitmen kerja sebagai variabel tergantung.

H. Tahap Penelitian

1. Perijinan

Pada tahap ini, peneliti melakukan ijin dari pihak organisasi tempat peneliti ingin melakukan penelitian.

2. Pengambilan Data

Dalam tahap ini, peneliti mengambil data yang dibutuhkan ke tempat penelitian dengan menggunakan metode skala

3. Pembuat Laporan

Setelah peneliti menjalankan kedua tahap di atas, maka peneliti dapat membuat laporan yang sesuai dengan data yang diambil.