

TESIS

DETERMINASI FAKTOR KEINGINAN BERHENTI KERJA DI
KALANGAN TENAGA PENDIDIK DAN STAFF ABAYASA
ISLAMIC SCHOOL - PATI, JAWA TENGAH, TAHUN 2024



Oleh: KHANIA MEILLANY

NIM: 21502300085

PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

2024/1446

TESIS

DETERMINASI FAKTOR KEINGINAN BERHENTI KERJA DI
KALANGAN TENAGA PENDIDIK DAN STAFF ABAYASA
ISLAMIC SCHOOL - PATI, JAWA TENGAH, TAHUN 2024



Oleh: KHANIA MEILLANY

NIM: 21502300085

PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

2024/1446

DETERMINASI FAKTOR KEINGINAN BERHENTI KERJA DI
KALANGAN TENAGA PENDIDIK DAN STAFF ABAYASA
ISLAMIC SCHOOL - PATI, JAWA TENGAH, TAHUN 2024

TESIS

Diajukan untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Agama Islam
dalam Program Studi S2 Pendidikan Agama Islam
Universitas Islam Sultan Agung.



Oleh:

KHANIA MEILLANY

NIM: 21502300085

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2024/1446

LEMBAR PERSETUJUAN

DETERMINASI FAKTOR KEINGINAN BERHENTI KERJA DI
KALANGAN TENAGA PENDIDIK DAN STAFF ABAYASA
ISLAMIC SCHOOL - PATI, JAWA TENGAH, TAHUN 2024

Oleh :
KHANIA MEILLANY
NIM. 21502300085

Pada tanggal 26 Agustus 2024 telah disetujui oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

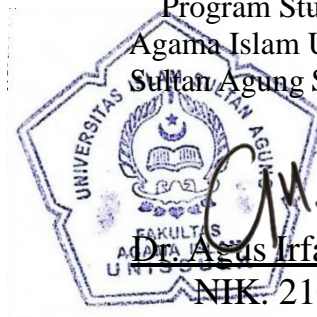


Dr. Agus Irfan, S.HI.,M.PI
NIK. 210 513 020

Dr. Warsiyah, M.S.I.
NIK. 211516027

Mengetahui:

Program Studi Pendidikan
Agama Islam Universitas Islam
Sultan Agung Semarang, Ketua



Dr. Agus Irfan, S.HI.,M.PI
NIK. 210 513 020

ABSTRAK

Tesis dengan judul “DETERMINASI FAKTOR KEINGINAN BERHENTI KERJA DI KALANGAN TENAGA PENDIDIK DAN STAFF ABAYASA ISLAMIC SCHOOL - PATI, JAWA TENGAH, TAHUN 2024 ini ditulis oleh Khania Meillany, NIM. 21502300085

Kata Kunci: Pendidikan Agama Islam, Kepuasan Guru, Komitmen Guru, Turnover Guru

Berdasarkan kepada penelitian-penelitian terdahulu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah faktor determinasi keinginan berhenti kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh faktor-faktor yang berkontribusi kepada keinginan berhenti kerja seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi itu sendiri dalam kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School. Penelitian cross sectional ini dilakukan terhadap 51 orang guru dan staff di 4 buah instansi pendidikan, yaitu PAUD Abayasa, SD Plus Abayasa, SMP Plus Abayasa dan SMA Plus Abayasa. Satu set kuesioner didesain dan dikembangkan dengan mengandung data demografi, Locus Control Questionnaire (RLCQ), Role Conflict Scale (RCS), Role Ambiguity Scale (RAS), Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), Organization Commitment Questionnaire (OCQ) dan Propensity to Leave Index (PLI). Analisis yang digunakan adalah ujian chi square, ujian – t, ANOVA, regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahawa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lama bekerja, lokus kontrol, konflik peran dan ambiguitas peran. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh lama bekerja, lokus kontrol dan kepuasan kerja. Keinginan berhenti kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

ABSTRACT

Thesis with title: DETERMINATION FACTORS FOR TURNOVER INTENTION AMONG THE TEACHERS AND STAFFS AT ABAYASA ISLAMIC SCHOOL PATI, CENTRAL JAVA, 2024
written by Khania Meillany, NIM. 21502300085

Keyword : Islamic Education ,teachers satisfaction, teachers commitment, teacher turnover

Based on previous studies, job satisfaction and organizational commitment contribute to the prevalence of turnover intention. This study examine and identify the relationship and association between turnover and its contributing factors, e.g. job satisfaction and organizational commitment, and also factors contributing to job satisfaction and organizational commitment itself among teacher and staff at Abayasa Islamic School. This cross sectional study is conducted among 51 teacher and staff at Abayasa Islamic School in 4 education institutions, which are PAUD Abayasa, SD Plus Abayasa, SMP Plus Abayasa dan SMA Plus Abayasa Islamic School Pati. One set of questionnaire is designed and developed containing demographical data, Locus Control Questionnaire (RLCQ), Role Conflict Scale (RCS), Role Ambiguity Scale (RAS), Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), Organization Commitment Questionnaire (OCQ) and Propensity to Leave Index (PLI). Analyses used in the study are chi square, student t-test, ANOVA and multiple linear regression analysis. Results showed that job satisfaction is influenced by tenure, locus of control, role conflict and role ambiguity. Organizational commitment is influenced by tenure, locus of control and job satisfaction. Turnover intention is influenced by job satisfaction and organizational commitment. It is also shows indirect effect between turnover intention and role conflict, tenure and locus of control.

LEMBAR PENGESAHAN

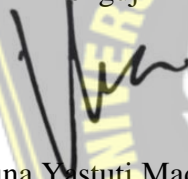
DETERMINASI FAKTOR KEINGINAN BERHENTI KERJA DI KALANGAN TENAGA PENDIDIK DAN STAFF ABAYASA ISLAMIC SCHOOL - PATI, JAWA TENGAH, TAHUN 2024

Oleh :
KHANIA MEILLANY
NIM. 21502300085

Tesis ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Studi Magester Pendidikan Agama Islam Unissula Semarang

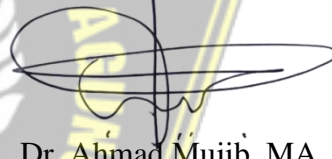
Tanggal: 30 Agustus 2024
Dewan Penguji Tesis,

Penguji I



Dr. Muna Yastuti Madrah, MA
NIK. 211516027

Penguji II



Dr. Ahmad Mujib, MA
NIDN..211516024

Penguji III



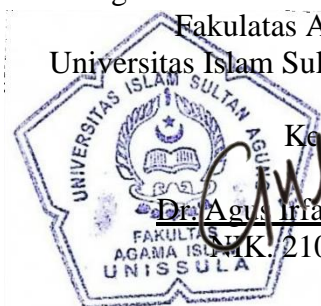
Dr. Sugeng Hariyadi, Lc. MA
NIDN. 211523037

Mengetahui:
Program Studi Pendidikan Agama Islam
Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Sultan Agung Semarang,

Ketua,


Dr. Agus Irfan, S.HI., M.PI

NIK. 210 513 020



LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khania Meillany

NIM : 21502300085

Judul Tesis : Determinasi Faktor Keinginan Berhenti Kerja di Kalangan Tenaga Pendidik dan Staff Abayasa Islamic School - Pati, Jawa Tengah, Tahun 2024

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa penulis tesis ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan dari saya sendiri, baik untuk naskah maupun untuk laporan dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/ sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Trangkil, 27 Agustus 2024
Yang membuat pernyataan



Khania Meillany

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Khania Meillany
NIM : 21502300085
Program Studi : PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
Fakultas : AGAMA ISLAM

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Tesis dengan judul :

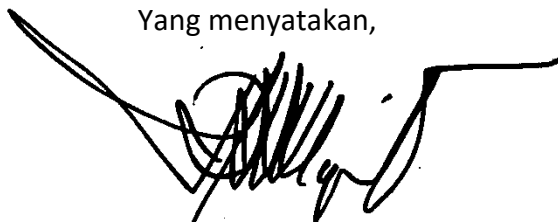
Determinasi Faktor Keinginan Berhenti Kerja di Kalangan Tenaga Pendidik dan Staff Abayasa Islamic School - Pati, Jawa Tengah, Tahun 2024

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 28 Agustus 2024

Yang menyatakan,



(Khania Meillany)

*Coret yang tidak perlu

KATA PENGANTAR

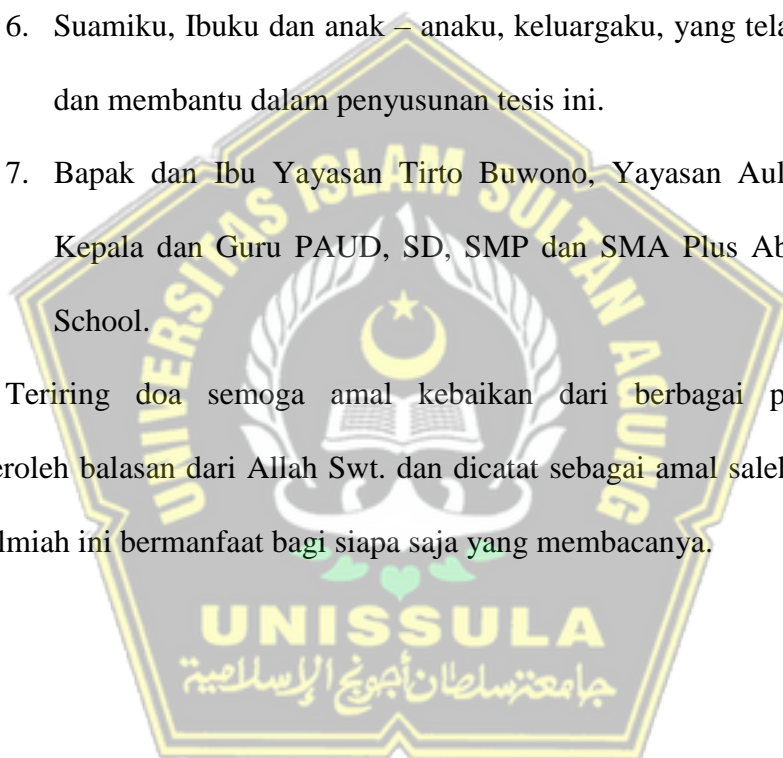
Rasa syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga tesis ini terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, juga kepada para keluarganya, sahabatnya, dan semoga melimpah kepada kita semua selaku ummatnya. Tesis ini yang berjudul “Determinasi Faktor Keinginan Berhenti Kerja di Kalangan Tenaga Pendidik dan Staff Abayasa Islamic School - Pati, Jawa Tengah, Tahun 2024”

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak, yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan selama penulis studi. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Gunarto, SH., M.Hum. Selaku Rektor Universitas Islam Semarang
2. Bapak Drs. Muhammad Muhtar Arifin Sholeh, M.Lib. Selaku Dekan Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Ketua Program, dan Sekretaris Program Magister Pendidikan Islam Unissula Semarang, mereka telah begitu banyak memberikan motivasi, serta berbagai hal yang tidak terhitung berkaitan dengan proses pendidikan penulis di Program RPL MPAI Unissula hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

4. Dr. Agus Irfan , S. HI, M.PI selaku Pembimbing I dan Dr. Warsiyah M.S.I selaku Pembimbing II. Beliau berdua dengan sabar dan bijak telah membimbing penulis selama menyusun tesis ini.
5. Tim dosen penguji, dan dosen-dosen Program Magister Pendidikan Agama Islam Unissula Semarang yang telah banyak mencurahkan ilmu kepada penulis.
6. Suamiku, Ibuku dan anak – anaku, keluargaku, yang telah mendukung dan membantu dalam penyusunan tesis ini.
7. Bapak dan Ibu Yayasan Tirto Buwono, Yayasan Auladi Al Saleh, Kepala dan Guru PAUD, SD, SMP dan SMA Plus Abayasa Islamic School.

Teriring doa semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut memperoleh balasan dari Allah Swt. dan dicatat sebagai amal saleh, dan semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.



PERSEMBAHAN

“Jika disekitarmu terlihat gelap, lihatlah kembali, mungkin kamulah cahayanya”

-Rumi



DAFTAR ISI

JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBAR PENGESAHAN	vii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	viii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	ix
KATA PENGANTAR	x
PERSEMBAHAN	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR DIAGRAM	xxiii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 PERMASALAHAN PENELITIAN	3
1.3 TUJUAN PENELITIAN	6
1.4 SIGNIFIKASI PENELITIAN	7
1.5 HIPOTESIS PENELITIAN	7
1.6 DEFINISI KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL	8
1.6.1 Keinginan Berhenti Kerja	9
1.6.2 Kepuasan Kerja	9

1.6.3	Komitmen Organisasi	9
1.6.4	Lokus Kontrol	10
1.6.5	Ambiguitas peran	11
1.6.6	Konflik Peran	11
BAB II		
	TINJAUAN LITERATUR	13
2.1	KERANGKA TEORITIS	13
2.2	KEINGINAN BERHENTI KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA	23
2.2.1	Keinginan Berhenti Kerja dan Kepuasan Kerja	23
2.2.2	Keinginan Berhenti Kerja dan Komitmen Organisasi	25
2.3	KEPUASAN KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA	27
2.3.1	Kepuasan Kerja dan Umur	27
2.3.2	Kepuasan Kerja dan Jenis kelamin	28
2.3.3	Kepuasan Kerja dan Tingkat Pendidikan	29
2.3.4	Kepuasan Kerja dan Status Pernikahan	30
2.3.5	Kepuasan Kerja dan Lama Bekerja	32
2.3.6	Kepuasan Kerja dan Konflik Peran	33
2.3.7	Kepuasan Kerja dan Ambiguitas peran	34
2.3.8	Kepuasan Kerja dan Lokus Kontrol	34
2.4	KOMITMEN ORGANISASI DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA	35
2.4.1	Komitmen Organisasi dan Umur Pekerja	37
2.4.2	Komitmen Organisasi dan Jenis kelamin	39
2.4.3	Komitmen Organisasi dan Tahap Pendidikan	40
2.4.4	Komitmen Organisasi dan Status Pernikahan	41

2.4.5	Komitmen Organisasi dan Lama Bekerja	42
2.4.6	Komitmen Organisasi dan Konflik Peran	42
2.4.7	Komitmen Organisasi dan Ambiguitas Peran	43
2.4.8	Komitmen Organisasi dan Lokus Kontrol	44
2.5	PEMBENTUKAN MODEL PENELITIAN	33
BAB III		
METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	DESAIN PENELITIAN	48
3.2	POPULASI PENELITIAN	48
3.3	SAMPEL PENELITIAN	48
3.4	TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN	48
3.5	ALAT PENELITIAN	49
3.5.1	Bagian 1: Data Demografi	49
3.5.2	Bagian 2: Keinginan Berhenti Kerja dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya.....	49
3.6	PROSEDUR PENELITIAN	55
3.7	PILOT STUDY	56
3.8	VALIDITAS ALAT PENELITIAN	56
3.9	RELIABILITAS ALAT PENELITIAN	60
3.10	ANALISIS DATA	60
BAB IV		
HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN		
4.1	HASIL PENELITIAN	63
4.1.1	HASIL DESKRIPTIF	63
4.1.1.1	Profil Demografi	63

	4.1.1.2	Profil Psikologi	67
	4.1.2	PERBEDAAN KEPUASAN KERJA BERDASARKAN FAKTOR DEMOGRAFI.....	71
	4.1.3	PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI BERDASARKAN FAKTOR DEMOGRAFI	74
	4.1.4	HUBUNGAN PROFIL DEMOGRAFI DAN PSIKOLOGI TERHADAP KEPUASAN KERJA	77
	4.1.5	HUBUNGAN PROFIL DEMOGRAFI DAN PSIKOLOGI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI	84
	4.1.6	PENGARUH DAN EFEK INTERAKSI FAKTOR KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN BERHENTI KERJA	93
	4.1.7	RUMUSAN HASIL PENELITIAN	100
4.2		PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	101
	4.2.1	PERBEDAAN KEPUASAN KERJA BERDASARKAN FAKTOR DEMOGRAFI	101
	4.2.1.1	Perbedaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis kelamin	101
	4.2.1.2	Perbedaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Tahap Pendidikan	104
	4.2.1.3	Perbedaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Pernikahan	105
	4.2.2	PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI BERDASARKAN FAKTOR DEMOGRAFI	106
	4.2.2.1	Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin	106
	4.2.2.2	Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Tahap Pendidikan	108
	4.2.2.3	Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Pernikahan	109
	4.2.3	HUBUNGAN PROFIL DEMOGRAFI DAN PSIKOLOGI TERHADAP KEPUASAN KERJA	111
	4.2.3.1	Hubungan dan Kontribusi Umur terhadap Kepuasan	111

	Kerja	
4.2.3.2	Hubungan dan Kontribusi Lama bekerja terhadap Kepuasan Kerja	113
4.2.3.3	Hubungan dan Kontribusi Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja	113
4.2.3.4	Hubungan dan Kontribusi Ambiguitas Peran terhadap Kepuasan Kerja	115
4.2.3.5	Hubungan dan Kontribusi Lokus Kontrol terhadap Kepuasan Kerja	116
4.2.4	HUBUNGAN PROFIL DEMOGRAFI DAN PSIKOLOGI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI.....	117
4.2.4.1	Hubungan dan Kontribusi Umur terhadap Komitmen Organisasi	117
4.2.4.2	Hubungan dan Kontribusi Lama bekerja terhadap Komitmen Organisasi	118
4.2.4.3	Hubungan dan Kontribusi Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi	120
4.2.4.4	Hubungan dan Kontribusi Ambiguitas peran terhadap Komitmen Organisasi	121
4.2.4.5	Hubungan dan Kontribusi Lokus Kontrol terhadap Komitmen Organisasi	122
4.2.5	PENGARUH DAN EFEK INTERAKSI FAKTOR KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN BERHENTI KERJA	124
4.2.5.1	Hubungan dan Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berhenti Kerja	124
4.2.5.2	Hubungan dan Kontribusi Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berhenti Kerja	126
4.2.5.3	Hubungan dan Kontribusi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berhenti	127

	Kerja	
4.2.6	RUMUSAN PEMBAHASAN PENELITIAN	131
BAB V		
	PENUTUP	132
5.1	RUMUSAN PENELITIAN	132
5.2	IMPLIKASI PENELITIAN	133
5.3	MASALAH DAN KETERBATASAN PENELITIAN	135
5.4	SARAN UNTUK PENELITIAN MASA DEPAN	136
	DAFTAR PUSTAKA	138
	LAMPIRAN	156



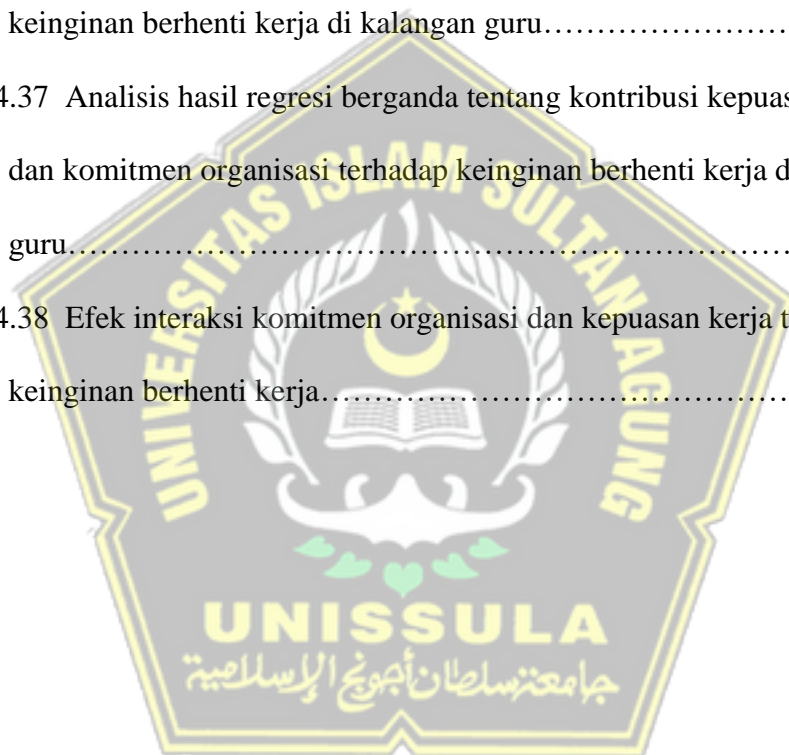
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah berhenti kerja di berbagai negara di Asia.....	3
Tabel 3.1 Indek validitas alat ujian penelitian	43
Tabel 4.1 Statistik deskriptif bagi variabel umur dan lama bekerja.....	47
Tabel 4.2 Distribusi frekuensi dan persen guru dan staff berdasarkan umur (n = 51)	48
Tabel 4.3 Distribusi frekuensi dan persen guru dan staff berdasarkan jenis kelamin (n=51)	48
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi dan persen guru berdasarkan etnis (n=51)	49
Tabel 4.5 Distribusi frekuensi dan persen guru berdasarkan status pernikahan (n=51).....	49
Tabel 4.6 Distribusi frekuensi dan persen guru dan staff berdasarkan tahap pendidikan (n=51).....	50
Tabel 4.7 Distribusi frekuensi dan persen guru berdasarkan jenis pekerjaan (n=51).....	50
Tabel 4.9 Distribusi frekuensi dan persen guru dan staff berdasarkan tingkat konflik peran (n=51).....	51
Tabel 4.10 Distribusi frekuensi dan persen guru dan staff berdasarkan tingkat ambiguitas peran (n=51).....	51
Tabel 4.11 Distribusi frekuensi dan persen guru dan staff berdasarkan jenis lokus kontrol (n=51).....	52
Tabel 4.12 Distribusi frekuensi dan persen tingkat kepuasan kerja di kalangan	

guru dan staff(n=51).....	52
Tabel 4.13 Distribusi frekuensi dan persen tingkat komitmen organisasi di kalangan guru dan staff (n=51).....	53
Tabel 4.14 Distribusi frekuensi dan persen tingkat keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff (n=51).....	53
Tabel 4.15 Statistik deskriptif bagi variabel lokus kontrol, ambiguitas peran, konflik peran, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan berhenti kerja.....	53
Tabel 4.16 Hasil ujian student-t bagi perbedaan kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin di kalangan guru dan staff sekolah di Abayasa Islamic School.....	54
Tabel 4.17 Hasil ujian ONE WAY ANOVA bagi perbedaan kepuasan kerja berdasarkan tahap pendidikan.....	55
Tabel 4.18 Hasil ujian ONE WAY ANOVA bagi perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status pernikahan.....	55
Tabel 4.19 Analisis post hoc perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status pernikahan (Tukey -HSD).....	56
Tabel 4.20 Hasil ujian student-t bagi perbedaan komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin.....	57
Tabel 4.21 Hasil ujian analisis varians searah bagi perbedaan komitmen organisasi berdasarkan tahap pendidikan.....	58
Tabel 4.22 Hasil ujian analisis varians searah bagi perbedaan komitmen organisasi berdasarkan status pernikahan.....	58

Tabel 4.23 Hasil ujian regresi linear sederhana antara umur dan kepuasan Kerja.....	59
Tabel 4.24 Hasil ujian regresi linear sederhana antara lama bekerja dan kepuasan kerja.....	60
Tabel 4.25 Hasil ujian regresi linear sederhana antara konflik peran dan kepuasan kerja.....	61
Tabel 4.26 Hasil ujian regresi linear sederhana antara ambiguitas peran dan kepuasan kerja.....	62
Tabel 4.27 Hasil ujian regresi linear sederhana antara lokus kontrol dan kepuasan kerja.....	62
Tabel 4.28 Analisis hasil regresi berganda tentang kontribusi faktor demografi, lokus kontrol, konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja di kalangan gurudan staff.....	63
Tabel 4.29 Hasil ujian regresi linear sederhana antara umur dan komitmen Organisasi.....	66
Tabel 4.30 Hasil ujian regresi linear sederhana antara lama bekerja dan komitmen organisasi di kalangan guru dan staff.....	67
Tabel 4.31 Hasil ujian regresi linear sederhana antara konflik peran dan komitmen organisasi di kalangan guru dan staff.....	67
Tabel 4.32 Hasil ujian regresi linear sederhana antara ambiguitas peran dan komitmen organisasi di kalangan guru dan staff	68
Tabel 4.33 Hasil ujian regresi linear sederhana antara lokus kontrol dan komitmen organisasi di kalangan guru dan staff.....	69

Tabel 4.34 Analisis hasil regresi berganda tentang kontribusi faktor demografi lokus kontrol, konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi di kalangan guru dan staff	70
Tabel 4.35 Hasil ujian regresi linear sederhana antara kepuasan kerja dan keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff.....	72
Tabel 4.36 Hasil ujian regresi linear sederhana antara komitmen organisasi dan keinginan berhenti kerja di kalangan guru.....	73
Tabel 4.37 Analisis hasil regresi berganda tentang kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti kerja di kalangan guru.....	75
Tabel 4.38 Efek interaksi komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berhenti kerja.....	77



DAFTAR DIAGRAM

Diagram 2.1 Model berhenti kerja March dan Simon 1958	11
Diagram 2.2 Model berhenti kerja Mobley 1977.....	13
Diagram 2.3 Model berhenti kerja Price dan Mueller 1986.....	15



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Organisasi terdiri dari individu-individu atau pekerja yang merupakan penggerak dan penentu arah organisasi. Mereka-mereka ini harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan dan dikembangkan oleh organisasi tersebut. Saat ini pekerja tidak hanya mengharapkan ganjaran atas jasa yang disumbangkan kepada organisasi tetapi mereka juga mengharapkan pelakuan yang berkualitas dari organisasi tempat mereka bekerja.

Pekerja mencari status sosial, penghargaan, kebijakan yang mempengaruhi kerja dan kinerja mereka, serta rekan sejawat yang dapat diajak bekerjasama. Tuntutan pekerja yang semakin tinggi terhadap organisasi serta apa yang dilakukan organisasi terhadap tuntutan tersebut akan mempengaruhi kepuasan dan komitmen pekerja terhadap organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi hasilnya untuk tetap bergabung dan memajukan organisasi tersebut atau memilih tempat kerja lain yang lebih memberikan kepuasan dan harapan.

Walaupun demikian, kejadian berhenti kerja akan selalu terjadi dan harus diterima oleh organisasi sebagai bagian dari dinamika dan siklus bekerja dalam organisasi. Bahkan dalam kasus-kasus tertentu, kejadian berhenti kerja sangat diperlukan dalam sebuah organisasi yang mengalami masalah kualitas pekerja yang rendah kinerjanya (Hollenbeck & William 1986). Dari sudut pandang pihak manajemen, manfaat yang didapat dari tingginya tingkat berhenti kerja adalah

berkurangnya gaji dan tunjangan karena banyaknya pekerja baru, penghematan terhadap biaya yang dikeluarkan untuk tunjangan tambahan pekerja yang ditugaskan bekerja di luar tempat kerja dan menyingkirkan pekerja yang mempunyai prestasi bekerja yang kurang (Buchan et al. 2011; Pitts et al 2011; Shaw et al 2005).

Dunia pendidikan adalah dunia yang paling mulia. Bahkan nabi muhammad sendiri diutus untuk menjadi seorang pengajar. Adanya agama itu hanya bisa ketika sudah berjalannya dunia pendidikan. Oleh karena itu perlunya peran seorang guru yang berkualitas dalam menjalankan proses belajar mengajar. Sebuah lembaga pendidikan akan berjalan dengan lancar apabila kesejahteraan fisik, mental dan spiritual guru dan semua yang bekerja untuk melayani anak murid dalam proses pendidikan tersebut terjaga dengan baik. Kesejahteraan ini dipengaruhi oleh kepuasan, komitmen dan faktor-faktor lainnya.

Beban guru pada saat ini sudah banyak berubah disbanding peran guru di jaman dulu. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam suatu institusi Pendidikan. Penelitian di 29 negara mengungkapkan bahwa guru merupakan penentu paling besar terhadap prestasi belajar siswa. Peningkatan kualitas dalam pendidikan memerlukan peran guru tidak hanya sebagai pelaku, tetapi juga sebagai arsiteknya (Weingarten, 2012).

Menjadi guru sebenarnya haruslah menjadi suatu keterpanggilan, bukan suatu keterpaksaan apalagi daripada tidak memiliki pekerjaan (Mahfudz, 2011). Dalam kenyataannya, seperti profesi lainnya, guru juga tidak terlepas dari

berbagai permasalahan. Walaupun usaha pemecahan permasalahan yang terjadi di kalangan guru belum bisa dipastikan merupakan pemecahan masalah pendidikan secara keseluruhan, pemecahan masalah guru sudah dipastikan merupakan pemecahan sebagian besar masalah pendidikan, mengingat guru adalah komponen pendidikan yang paling penting (Mahfudz, 2011).

Secara umum telah diketahui bahwa tingkat turnover di kalangan guru cukup tinggi, yang mana hal ini merupakan sesuatu yang harus diperhatikan secara serius, karena hal ini mengindikasikan suatu kegagalan dalam sistem pendidikan (Harris & Adams, 2004). Turnover di kalangan guru akan mengurangi jumlah guru yang tersedia di suatu sekolah dan bahkan sangat mungkin mengakibatkan kekurangan guru di suatu wilayah. Setidaknya, turnover di kalangan guru memberikan pengaruh negatif pada tiga area utama yaitu: (a) performa akademis siswa, (b) akuntabilitas sekolah dan (c) beban finansial (Berner, 2000).

1.2 PERMASALAHAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil benchmarking Call Center Council of Singapore (CCCS) yang diterbitkan pada 2003, jumlah berhenti kerja di beberapa negara asia berkisar antara 10% hingga 22% dalam julat masa tertentu, yakni antara 16 bulan sampai 37 bulan. India merupakan negara yang mempunyai berhenti kerja tertinggi, sedangkan Hongkong dan China adalah terendah (Tabel 1.1).

Tabel 1.1 Jumlah berhenti kerja di berbagai negara di Asia

Negara	Jumlah Berhenti kerja (%)	Rata-rata Berhenti kerja (bulan)
India	22%	24
China	10%	17
Philippines	13%	19
Malaysia	18%	16
Thailand	11%	37
Singapore	19%	27
Hong Kong	10%	18

Sumber: Survey CCCS 2003

Sampai masa sekarang Indonesia adalah merupakan salah satu negara yang mempunyai penduduk terbanyak keempat di dunia dengan jumlah penduduk sebanyak 275 juta. Walaupun tidak terdapat jumlah statistik berhenti kerja yang resmi, namun tidak dapat dielakkan kemungkinan bahwa Indonesia juga mempunyai jumlah berhenti kerja yang rendah. Jumlah berhenti kerja di Indonesia rendah karena tidak sesuainya antara jumlah penduduk dan posisi kosong pekerjaan yang ditawarkan. Berdasarkan kepada hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) pada tahun 2006, jumlah tenaga pekerja di Indonesia yang tersedia adalah sejumlah 106 juta, sedangkan jumlah pekerja adalah sebesar 95 juta sedangkan sebesar 11 juta tenaga kerja Indonesia lainnya adalah pengangguran (BPS 2008).

Pada masa ini, penelitian yang menyelidiki penyebab keinginan berhenti kerja secara terperinci di negara berkembang adalah kurang. Kebanyakan penelitian dilakukan di negara-negara maju. Data mengenai jumlah maupun

penyebab komprehensif keinginan berhenti kerja di wilayah Asia Tenggara, terutamanya Indonesia masih sangat terbatas, terlebih lagi data dalam kalangan guru adalah sangat sedikit. Sedangkan berdasarkan prediksi keinginan berhenti dalam kalangan guru adalah tinggi (Zhang et al. 2012).

Jumlah berhenti kerja dipengaruhi oleh gabungan perilaku keinginan untuk berhenti dan ketersediaan kesempatan karir pilihan. Keinginan seseorang untuk meninggalkan kerja atau berhenti kerja dapat mempengaruhi hasil berhenti kerja secara dua jalur, yang pertama secara langsung dimana seseorang memutuskan untuk meninggalkan karir mereka atau berhenti bekerja dari tempat kerja mereka walaupun semasa kesempatan karir pilihan tidak tersedia. Misalnya dikarenakan dorongan dari pihak luar dan telah terpenuhinya kesejahteraan pekerja tersebut walapun tanpa adanya kesempatan karir pilihan yang lain. Yang kedua, keinginan berhenti kerja yang dialami seseorang pekerja kemudian dapat mempengaruhi hasil untuk berhenti kerja secara tidak langsung dengan cara mencetus pemikiran agar pekerja tersebut memulai perilaku mencari pilihan pekerjaan yang lebih baik.

Penelitian menunjukkan bahwa pekerja-pekerja yang kurang puas dengan karir mereka lebih peka terhadap kesempatan karir yang ada di luar mereka berbanding pekerja-pekerja yang berpuashati dengan karir mereka. Perilaku mencari karir lain ini membuka pekerja tersebut kepada kesempatan karir yang tersedia, oleh itu meningkatkan probabilitas untuk memutuskan hubungan dengan karir pada saat itu (Steers et al. 1982; Muchinsky & Tuttle 1979).

Berdasarkan pemikiran di atas, permasalahan penelitian dapat dirumuskan menjadi 3 poin, yaitu:

1. Sejauhmana perbedaan dan hubungan antara kepuasan kerja terhadap keinginan berhenti kerja; berdasarkan faktor demografi, lokus kontrol, konflik peran dan ambiguitas peran.
2. Sejauhmana perbedaan atau hubungan antara komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti kerja; berdasarkan faktor demografi, lokus kontrol, konflik peran dan ambiguitas peran.
3. Sejauhmana kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkontribusi kepada keinginan berhenti kerja.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Menghasilkan profil psikologi, lokus kontrol, ambiguitas peran, konflik peran, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan berhenti kerja; berdasarkan faktor demografi, yaitu umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan dan lama bekerja.
2. Mengidentifikasi variabel yang mempengaruhi keinginan berhenti kerja, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisas, faktor demografi, lokus kontrol, konflik peran dan ambiguitasan peran.
3. Menentukan besar pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti kerja.

1.4 SIGNIFIKASI PENELITIAN

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan kepada keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff sekolah Abayasa Islamic School
2. Mengidentifikasi seberapa besar faktor-faktor tersebut berkontribusi kepada keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School
3. Memantapkan hasil penelitian terdahulu dan dapat memberikan informasi terhadap penelitian di kalangan guru dan staff di Abayasa Islamic School

1.5 HIPOTESIS PENELITIAN

1. Ada perbedaan keinginan berhenti kerja berdasarkan faktor demografi
2. Ada hubungan antara keinginan berhenti kerja dan kepuasan kerja
3. Ada hubungan antara keinginan berhenti kerja dan komitmen organisasi
4. Ada hubungan antara kepuasan kerja dan konflik peran
5. Ada hubungan antara kepuasan kerja dan ambiguitas peran
6. Ada hubungan antara kepuasan kerja dan lokus kontrol
7. Ada hubungan antara komitmen organisasi dan konflik peran
8. Ada hubungan antara komitmen organisasi dan ambiguitas peran
9. Ada hubungan antara komitmen organisasi dan lokus kontrol

1.6 DEFINISI KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL

Bagian ini membicarakan beberapa konsep yang digunakan dalam penelitian ini.

1.6.1 Keinginan Berhenti Kerja

Arti keinginan adalah niat atau keinginan yang muncul pada individu untuk melakukan sesuatu. Keinginan merupakan salah satu dari tiga faktor penentu dasar yang dapat membentuk tingkah laku seseorang. Adapun berhenti kerja merupakan berhentinya seseorang pekerja dari tempatnya bekerja secara sukarela. Keinginan berhenti kerja dapat didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat pekerja untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela dan tidak terpaksa menurut pilihannya sendiri (Zeffane 1994). Keinginan ini merupakan petunjuk kepada gelagat tingkah laku yang akan dilakukan seseorang, dapat dikatakan keinginan berhenti kerja merupakan faktor paling kuat untuk terjadinya keadaan berhenti kerja.

Keinginan berhenti kerja dalam penelitian ini adalah tingkat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh guru untuk mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya yang dinyatakan dalam bentuk skor penilaian kuesioner *Intention Propensity to Leave Index (PLI)* yang diciptakan oleh Rizzo et al. (1970 dalam Benson & Brown 2007). Elemen-elemen yang dikandung oleh PLI ini adalah kesempatan untuk memilih pekerjaan yang ada, kesempatan untuk bekerja kembali di organisasi yang lama, perasaan terhadap pekerjaan sekarang, perasaan terhadap tempat kerja sekarang, lama bekerja yang ingin diberikan pada organisasi sekarang dan kesempatan untuk menerima karir baru di organisasi lain.

1.6.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari pekerja mengenai sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan keperluannya. Blum dan Naylor (1968) memberi makna kepuasan kerja sebagai satu set sikap yang dimiliki oleh seseorang pekerja yang menjalankan pekerjaannya. Antaranya termasuklah efekggupan individu untuk meneruskan kerjanya, sejauhmana ia merasa suka terhadap pekerjaannya, tingkat kepuasan yang diperoleh dari kemajuan organisasi dan sejauh mana ia bebas untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah tingkat keseluruhan perasaan guru tentang penilaian kepuasannya terhadap keseluruhan aspek dalam pekerjaannya di tempat bekerja yang diluaskannya dalam pengisian kuesioner kepuasan yang telah disediakan dalam penelitian ini yang menggunakan alat ukur *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss, Davis, England, & Lofquist 1967 dalam Buitendach & Rothmann 2009). Aspek pekerjaan ini mencakupi kepuasannya dalam masalah gaji, promosi, supervisi, gaji, kerjasama dari rekan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi.

1.6.3 Komitmen Organisasi

Mobley et al. (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat frekuensi identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan ciri-ciri: (a) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) Kesiediaan untuk mengusahakan

yang terbaik untuk organisasi, dan (c) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah tingkat keterikatan guru kepada sekolah serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keahliannya dalam sekolah tersebut dan berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan tujuan organisasi yang dizahirkan dengan pengisian kuesioner yang telah disediakan dalam penelitian ini. Penelitian menggunakan kuesioner *Organization Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dibentuk oleh Porter et al. (1974).

1.6.4 Lokus Kontrol

Lokus kontrol adalah suatu konsep yang merupakan pengembangan dari teori pembelajaran sosial (*social learning theory*). Lokus kontrol mencerminkan tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang berhubungan dengan kehidupannya. Individu dengan lokus kontrol eksternal percaya bahwa kekuatan lingkungan yang menentukan nasibnya dan sedikit kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian tersebut. Sebaliknya individu dengan lokus kontrol internal percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya dan mempunyai kemampuan menghadapi ancaman yang timbul dari lingkungannya (Mitchell, Smyser, & Weed 1975 dalam Byrne 2011; Rotter 1960 dalam Devin et. al 2013).

Lokus kontrol dalam penelitian ini didefinisikan sebagai tingkat keyakinan persepsi guru yang berkeyakinan bahwa tingkah lakunya dikawal oleh kuasa

internal atau eksternal yang nampak dengan pengisian kuesioner *Locus Control Questionnaire* yang dicipta oleh Julian Rotter (1966 dalam Byrne 2011).

1.6.5 Ambiguitas peran

Ambiguitas peran menunjukkan kurangnya informasi mengenai tuntutan dan prosedur kerja. Ambiguitas peran bermaksud bahwa pekerja menghadapi kesukaran untuk menyempurnakan tugas disebabkan oleh tidak cukupnya informasi yang diperlukan (Steer 1980). Ambiguitas peran diuraikan sebagai peran tunggal atau berganda dalam berhadapan dengan tanggung jawab sesuatu posisi, yang mungkin tidak diinformasikan dengan jelas (aktivitas peran atau tugas/keutamaan) atau tingkatan prestasi (ciri-ciri tanggung jawab peran yang akan dinilai) (Kahn et al. 1964).

Ambiguitas peran dalam penelitian ini bermaksud tingkat ketidakjelasan kerja yang dialami dan dirasakan oleh guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang digambarkan dalam menjawab kuesioner yang telah disediakan dalam penelitian ini yang menggunakan alat kuesioner *Role Ambiguity Scale* yang dibuat oleh Rizzo, House dan Lirtzman (1970).

1.6.6 Konflik Peran

Konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih yang mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Konflik peran didefinisikan sebagai tuntutan-tuntutan yang tidak sesuai. Hal tersebut dapat berbentuk konflik

antara tuntutan organisasi dengan nilai individu, permasalahan dalam pembagian sumberdaya pribadi, konflik dalam tanggungjawab kepada orang lain dan konflik dalam tugas yang banyak atau sukar (Rizzo, House & Lirtzman 1970 dalam Dollah 1994). Contoh konflik peran adalah ketika seseorang harus memilih salah satu diantara perannya misalnya sebagai ibu atau sebagai pekerja.

Konflik peran dalam penelitian ini adalah tingkat konflik peran yang dialami dan dirasakan oleh guru dalam menjalankan tugas-tugasnya selama dia bekerja di sekolah tempat dia bekerja yang diluaskannya dalam jawaban-jawaban kuesioner yang telah disediakan dengan menggunakan alat kuesioner *Role Conflict Scales* yang dibuat oleh Rizzo, House dan Lirtzman (1970).



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 KERANGKA TEORITIS

Model berhenti kerja umumnya berpusat kepada proses berulang yang melibatkan tingkah laku, sikap dan komponen-komponen dalam pembuatan hasil (Barak et al. 2001). Model-model tersebut memberi fokus pada tingkah laku dan hasilnya yang masih dapat diuraikan kembali. Peneliti telah mengambil 3 model berhenti kerja sebagai dasar dalam penelitian ini, yaitu:

a. Model March dan Simon

Salah satu model kejadian berhenti kerja yang paling awal dan paling berpengaruh adalah model yang dipersembahkan oleh March dan Simon di tahun 1958. Teori model March dan Simon yang biasa disebut model “hasil untuk menyertai” (*decision to participate*) ini merupakan model pertama yang berusaha menggabungkan integrasi sistematis pekerja dan perilaku individu (Diagram 2.1). Hal ini membekalkan dasar yang kukuh bagi penelitian-penelitian kejadian berhenti kerja selanjutnya. Di dalamnya disebutkan menyebutkan bahwa hasil pekerja untuk berhenti bekerja adalah dipengaruhi 2 faktor yang berbeda tetapi saling berhubungan, yaitu (1) faktor kemudahan pergerakan yang dirasakan yang merujuk pada penilaian pilihan-pilihan atau kesempatan kerja lain yang ada, dan (2) faktor kebaikan pergerakan yang dirasakan dalam fikiran mereka tentang perpindahan yang dipengaruhi misalnya faktor kepuasan kerja (Mobley 1982).



Diagram 2.1 Model berhenti kerja March dan Simon 1958

Sumber: Mobley 1982

Hasil interaksi antara kedua variabel utama ini, yaitu pilihan sebenar meninggalkan organisasi, bergantung kepada kebaikan dari meninggalkan dan skill untuk meninggalkan. Dengan memahami erti ciri-ciri kejadian berhenti kerja yang merangkumi komponen pergerakan interorganisasi dan intraorganisasi, model kejadian berhenti kerja ini akan tersusun menggambarkan kejadian berhenti dari karir dan bukannya kejadian berhenti dari organisasi. Ini dapat diartikan bahwa kemudahan pergerakan dan kebaikan dari pergerakan tersebut akan

berinteraksi sehingga dapat dilihat bahwa hubungan antara kejadian berhenti kerja dan kebaikan dari pergerakan secara signifikan lebih negatif di kalangan orang yang mempunyai persepsi kemudahan pergerakan yang tinggi berbanding mereka yang rendah (Jackofsky & Peters 1982)

Dapat disimpulkan dalam teori ini, ada beberapa aspek integrasi yang boleh menyebabkan keinginan pekerja untuk berhenti kerja, antara lain :

1. Kepuasan kerja yang meliputi gambaran pekerjaan yang sesuai dengan diri sendiri, prediksi hubungan antar pekerjaan yang memadai dan keserasian antara pekerjaan dengan peran-perannya. Gambaran pekerjaan yang sesuai dengan diri pekerja ini berhubungan erat dengan beberapa perkara, seperti perlakuan supervisor, ganjaran yang diterima, perubahan tingkat status, pendidikan, dan kesempatan untuk ikut menyelesaikan tugas.
2. Kemungkinan untuk pindah dalam organisasi yang membolehkan pekerja untuk promosi dan sebagainya. Dalam hal ini ukuran besar kecilnya organisasi dapat mempengaruhi keinginan berhenti kerja, karena semakin besar organisasi maka lebih besar kesempatan pergerakan pekerja, namun juga boleh menambah masalah komunikasi di dalam organisasi.
3. Tersedhal ini pilihan-pilihan kesempatan pekerjaan lain yang diluar organisasi. Semakin banyak kesempatan kerja lain akan mempengaruhi pemikiran pekerja tentang hubungannya dengan organisasi. Hal ini dipengaruhi oleh bilangan keberadaan organisasi, tingkat aktivitas perniagaan dan karakteristik individu atau faktor demografi.

b. Model Mobley

Mobley (1982) mendefinisikan kejadian berhenti kerja atau “*turnover*” sebagai tamatnya individu dari keahlian organisasi dengan disertai penerimaan pampasan berupa wang dari organisasi. Beliau menyatakan bahwa keinginan untuk keluar dari organisasi merupakan prediksi dominan yang bersifat positif terhadap kejadian berhenti kerja. Justru, jika pekerja menerima dan merasa puas dengan hasil penilaian pekerjaannya, keinginan untuk keluar dari organisasi tersebut akan semakin kecil. Demikian sebaliknya, jika pekerja tidak dapat menerima dan menyukai pekerjaannya, keinginan untuk melakukan berhenti kerja akan semakin besar.

Model berhenti kerja yang dihasilkan oleh Mobley menerangkan bagaimana proses hasil berhenti kerja pekerja yang digambarkan sesuai dalam diagram. Proses dimana pekerja memutuskan untuk berhenti kerja digambarkan sebagai urutan peringkat kognitif yang bermula dari proses penilaian kerja sedia ada dan diikuti oleh segi kepuasan dan ketidakpuasan pekerja (Diagram 2.2).

Teori Mobley mengontrol proses berhenti kerja tersebut dengan sebuah penjelasan yang menyeluruh mengenai proses psikologis yang mendasari seseorang mengundurkan diri dari kerja. Secara khas, Mobley mengidentifikasi beberapa variabel mediator yang memediasi efek kepuasan kerja terhadap berhenti kerja. Bagian pertama dari dalam model ini adalah penilaian pekerja kepada karir sekarang, yang kemudian akan menghasilkan kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Mobley mencadangkan beberapa model yang boleh menjelaskan bagaimana

ketidakkepuasan tersebut boleh muncul, akan tetapi Mobley tidak cenderung kepada mana-mana model kepuasan tertentu.

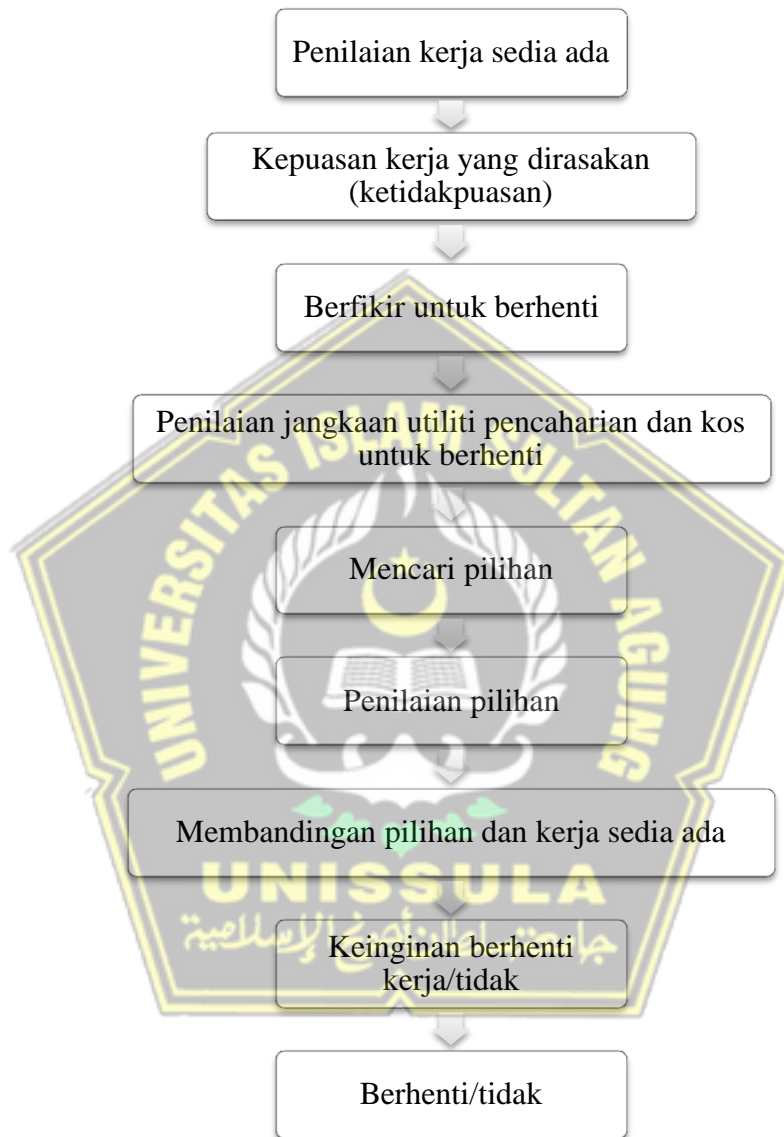


Diagram 2.2 Model berhenti kerja Mobley 1977

Berdasarkan rumusan proses pengunduran diri yang dikemukakan, ketidakpuasan akan mengarahkan pekerja untuk berfikir keluar atau berhenti dari organisasi. Ada sejumlah tahapan yang menjadi penghubung antara ketidakpuasan

dan tindakan keluar atau berhenti yang sesungguhnya. Pertama, salah satu akibat dari ketidakpuasan kerja adalah menstimulasi keinginan untuk meninggalkan kerja. keinginan tersebut, pada akhirnya memunculkan pertimbangan tentang manfaat yang diharapkan dari pencaharian kerja dan kerugian jika berhenti. Langkah selanjutnya adalah keinginan untuk mencari pilihan yang diikuti dengan tindakan sebenar. Jika pilihan tersebut tersedia, penilaian terhadap karir pilihan tersebut akan dimulai.

Model ini berpusat kepada kejadian berhenti kerja sebagai sebuah proses. Model ini juga mempertanyakan peran kepuasan sebagai pencetus segera kejadian berhenti kerja. Penelitian-penelitian yang berdasarkan versi model yang dimudahkan secara amnya telah mendukung hipotesis bahwa keinginan adalah penentu yang paling utama dalam kejadian berhenti kerja dan variabel-variabel sebelumnya, termasuk kepuasan, mempengaruhi kejadian berhenti kerja melalui keinginan tersebut. Bagaimanapun, hubungan yang terjadi antara kesempatan untuk menemukan dan menerima pilihan karir baru tidak beberapa jelas diterangkan. Sedangkan dalam penelitian lain menunjukkan kesempatan untuk menemukan dan menerima karir pilihan lain berhubungan dengan keinginan berhenti kerja sebagaimana yang telah dihuraikan dalam model Price dan Mueller (Mobley 1982; Price & Mueller 1986).

c. Model Price dan Mueller

Berbanding dengan rangka kerja model March dan Simon, model berhenti kerja Price dan Mueller ini menawarkan satu daftar menyeluruh dari faktor-faktor

penentu berhenti kerja seperti faktor-faktor generik seperti kepuasan kerja. Dalam model ini terdapat variabel eksternal yang bebas dan variabel endogen yang boleh menjadi variabel terikat. Variabel eksternal ini dibahagikan kepada 3 grup utama: lingkungan (seperti kesempatan dan tanggung jawab persaudaraan), individu (seperti latihan umum), dan struktur (seperti integrasi). Sedangkan variabel endogen yang boleh tergolong sebagai variabel terikat dalam model ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan berhenti kerja (Morrell 2001).

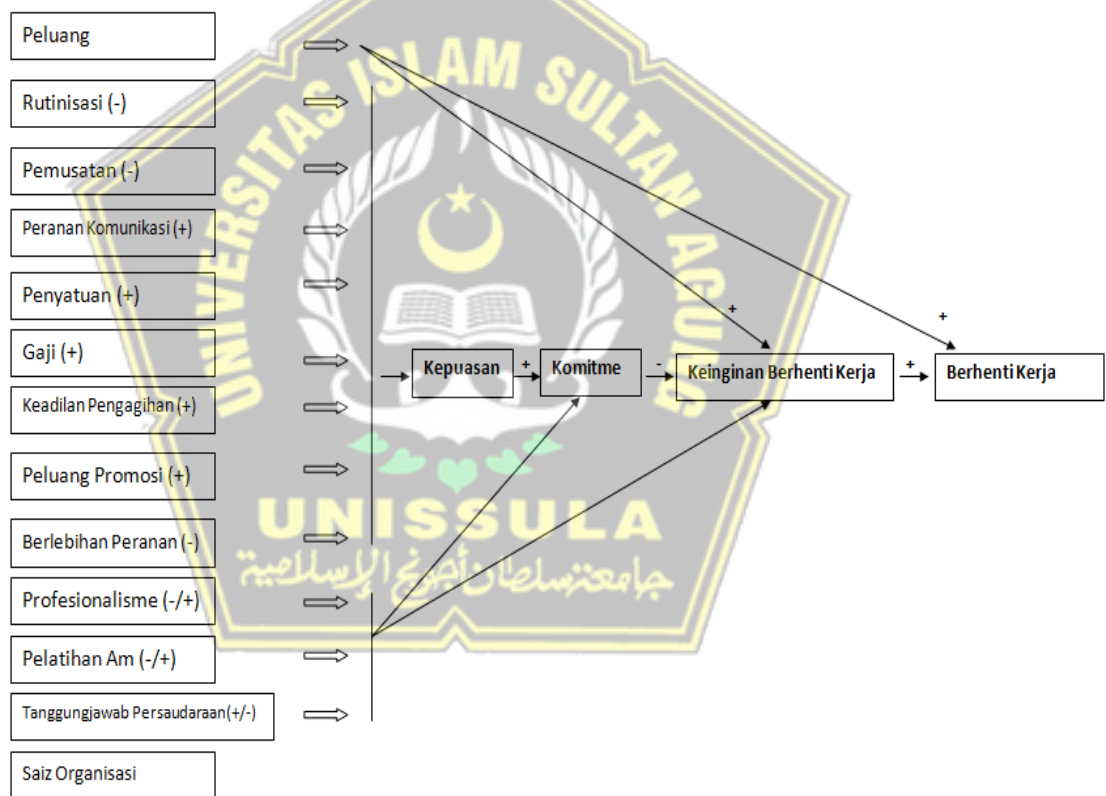


Diagram 2.3 Model berhenti kerja Price dan Mueller 1986

Model ini menganalisis hubungan sebab dan akibat di antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam model proses kejadian berhenti kerja. Kebanyakan model menghuraikan kepuasan dan komitmen sebagai variabel “mediator” antara penentu struktural dan individual dan kejadian berhenti kerja, hubungan sebab akibat antara kedua orientasi pekerja ini tidak dijelaskan dengan baik. Penelitian ini memberikan kontribusi kepada asumsi yang lebih tepat mengenai hubungan antara kepuasan komitmen dan penentu-penentu lain di dalam model. Selain menumpukan kepada hubungan sebab akibat diantara kepuasan dan komitmen, penelitian ini juga membekalkan bukti efek sebab penentu struktural dan individual kepada dua orientasi pekerja ini, dan secara tidak langsung kepada kejadian berhenti kerja (Diagram 2.3).

Kesemua penentu model ini mempunyai efek tersendiri terhadap kejadian berhenti kerja: keinginan berhenti kerja, gaji, tanggungjawab terhadap keluarga, kesempatan dan integrasi. Semua efek sesuai dengan yang ada dalam model. Kejadian berhenti kerja meningkat dengan meningkatnya keinginan berhenti kerja dan banyaknya kesempatan dan berkurang dengan tingginya kepuasan kerja, gaji, tanggungjawab terhadap persaudaraan, komitmen dan integrasi. Gaji disini merujuk kepada individu, bukan penhasil keluarga.

Model berhenti kerja umumnya menitikberatkan sikap pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya sebagai sumber dari proses berhenti kerja (Mobley 1977; Steers & Mowday 1981). Hampir semua model proses berhenti kerja dimulai dengan kenyataan yang menyatakan bahwa hasil pekerja untuk berhenti bekerja disebabkan tingkat kepuasan kerja yang rendah dan komitmen organisasi

yang rendah (Hom & Griffeth 1995). Sikap kerja pekerja yang banyak berhubungan dengan keinginan berhenti kerja ini diantaranya disebabkan oleh:

a. Kepuasan kerja, yang merupakan sikap yang paling berpengaruh terhadap berhenti kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkait rapat dengan proses kognisi menarik diri (pre-withdrawl cognition), keinginan untuk pergi dan tindakan nyata berupa berhenti kerja (Hom, Walker, Prussia & Griffeth 1992).

b. Komitmen Organisasi, selain kepuasan dengan pekerjaan, komitmen seseorang terhadap organisasi dan tujuannya merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Beberapa teori menempatkan komitmen sebagai faktor kuat yang menghambat terjadinya berhenti kerja berbanding faktor kepuasan (Williams & Hazer 1986).

Komitmen organisasi merupakan variabel yang mempunyai hubungan yang paling kuat dan dapat meramal kejadian berhenti kerja dengan lebih tepat. Komitmen organisasi ini juga dapat dilihat dari jumlah kehadiran kerja, datang bekerja tepat masa dan juga kejadian berhenti kerja. Dalam membuat hasil, komitmen organisasi yang tinggi akan membantu pekerja menyetepikan perasaan tidak puas terhadap karirnya dan tetap kekal di dalam organisasi (Mowday et al. 1982; Mathiew & Zajac 1990; Porter et al. 1974).

Kepuasan kerja dan komitmen adalah merupakan variabel yang juga mempunyai faktor-faktor pendahulunya. Steers (1977) membuat model yang menerangkan bahwa komitmen mempunyai tiga grup yang menjadi penyebabnya,

yaitu: pertama, ciri-ciri individu seperti umur, pembelajaran dan sebagainya. Kedua, pengalaman kerja, grup ini menggambarkan kekuatan hubungan sosial individu dengan yang lain, perkara ini dapat mempengaruhi sikap individu terhadap nilai organisasi. Ketiga, ciri-ciri pekerjaan yang mengandung tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berhubungan sosial, dan juga timbal balik dari lingkungan.

Sementara Stevens, Beyer, dan Trice (1978) membuat model yang menunjukkan bahwa komitmen mempunyai beberapa faktor penyebab yang utama, yaitu: pertama, sifat-sifat individu, seperti umur, jenis kelamin, tingkat pembelajaran. Kedua, faktor-faktor organisasi, seperti: ukuran, pemusatan otoriti kekuasaan. Dan ketiga, faktor-faktor yang berhubungan dengan peran, seperti: beban kerja yang berlebihan.

Lain halnya dengan Bluedorn (1982), beliau telah membuat model berhenti kerja yang berpandukan pada model Mobley dan Steers (1977) dalam modelnya menyatakan kesamaan (*equity*) dan umur menjadi penyebab utama kepada kepuasan kerja dan komitmen. Sementara faktor informasi peralatan menjadi penyebab kepuasan kerja, dan rutinitas sebagai faktor penyebab kepada komitmen.

2.2 KEINGINAN BERHENTI KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA

2.2.1 Keinginan Berhenti Kerja dan Kepuasan kerja

Nicholson, Wall dan Lischeron (1977) telah menyelidiki terhadap ramalan ketidakhadiran kerja, keinginan untuk bertukar kerja, kepuasan dan sikap terhadap pengaruh membuat hasil. Subjek untuk penelitian ini dipilih dari pekerja-pekerja kilang besi di utara United Kingdom. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan *Worker Opinion Survey* yang telah diubahsuai untuk kegunaan populasi kolar biru British. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara negatif dengan ketidakhadiran kerja dan keinginan berhenti kerja.

Wong Shue Jen (1987) telah melakukan penelitian bagi melihat hubungan diantara tekanan, kepuasan, dan keinginan berhenti kerja di kalangan guru terlatih di sekolah. Penelitian dilakukan terhadap 116 guru dengan menggunakan alat *Nursing Stress Scale* dan *Job Related Tension Index* mendapatkan perhubungan yang negatif diantara kepuasan kerja dan tekanan, juga diantara kepuasan kerja dan keinginan berhenti kerja.

Irvin dan Evan (1995) dalam Wong Shue Jen (1987) telah melakukan penelitian tentang hubungan kepuasan kerja, niat tingkah laku dengan keinginan berhenti kerja di kalangan guru. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang negatif diantara kepuasan kerja dengan keinginan berhenti kerja.

Penelitian ini juga menunjukkan lingkungan tempat kerja dan kandungan kerja mempunyai hubungan kuat dengan kepuasan kerja.

Tzeng (2002) melakukan penelitian yang menyelidiki hubungan antara keinginan berhenti bekerja dan penentu kepuasan kerja. Sembilan faktor penentu yang digunakan adalah lingkungan kerja yang langsung, lingkungan yang tidak langsung, gaji dan kenaikan pangkat, perkembangan sendiri, tantangan dalam bekerja, interaksi dengan dan maklum balas dari pesakit dan ahli keluarga, jenis kepemimpinan, atmosfer bekerja, dan dukungan keluarga dan agama. Dari kesembilan penentu kepuasan kerja tersebut yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan berhenti bekerja adalah lingkungan kerja yang langsung, gaji dan kenaikan pangkat, dan tantangan dalam bekerja ($p=0.09$, $p=0.02$, $=0.01$).

Korelasi yang didapatkan dari penelitian Lu dan rekan-rekan (2000) menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan keinginan berhenti bekerja, baik di negara Taiwan ($r=-0.32$, $p<0.05$) maupun di negara Inggris ($r=-0.56$, $p<0.05$).

Penelitian Chiu dan rekan-rekan (2005) terhadap 242 responden bertujuan untuk mencari hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan berhenti kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif terhadap keinginan berhenti bekerja ($p<0,05$). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah keinginan untuk berhenti bekerja.

2.2.2 Keinginan Berhenti Kerja dan Komitmen Organisasi

Banyak penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengulas komitmen organisasi sebagai variabel penentu dalam keinginan berhenti kerja di kalangan guru. Wagner (2007) menemukan bahwa komitmen mempunyai hubungan korelasi dan regresi negatif secara langsung terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini disokong oleh penelitian yang dilakukan oleh Gurney et al (1997), Mowdey et al (1979), Mueller dan Price (1990) dan Steers (1977). Sejumlah 25 penelitian mengenai guru dan 23 penelitian yang tidak berhubungan dengan guru yang memenuhi kriteria penapisan, diakses untuk perbandingan hubungan antara komitmen dan keinginan berhenti kerja.

Hasil penelitian terhadap 131 guru yang dilakukan oleh Parry (2008) juga menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara komitmen dan keinginan bertukar karir, dan hubungan yang negatif antara komitmen dan keinginan meninggalkan organisasi ($r=-0.59$, $p<0.001$, dan $r=-0.66$, $p<0.001$).

Martin dan Roodt (2008) dalam penelitiannya menggunakan responden 367 pekerja di 3 institut di Afrika Selatan. Hasil penelitian tersebut ditemukan adanya hubungan korelasi yang signifikan antara komitmen dan keinginan berhenti kerja ($r=-0.396$, $p<0.01$).

Tujuan dasar dari penelitian Ali dan Baloch (2009) adalah untuk mengenal pasti efek komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti kerja. Data dihasilkan dari kuesioner yang dilengkapkan oleh 283 kakitangan perubatan. Dengan menggunakan korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan korelasi yang

signifikan antara komitmen dan keinginan berhenti kerja. Sekitar 16% kejadian berhenti kerja adalah disebabkan oleh rendahnya komitmen terhadap organisasi ($r=-0.394, p<0.01$).

Begitu juga penelitian yang dilakukan Ertosun dan Erdil (2012) menemukan sebanyak 19% keinginan berhenti kerja adalah berhubungan dengan rendahnya komitmen afektif ($r=-0.437, p<0.01$). Penelitian ini dilakukan terhadap 203 pekerja di Istanbul yang berasal dari berbagai latar belakang.

Addae dan Parboteeah (2008) juga melakukan penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara ketiga dimensi komitmen organisasi dan keinginan berhenti kerja. Penelitian ini merupakan penelitian cross sectional terhadap staff awam di St. Lucia. Sebanyak 226 kuesioner sukses didapatkan. Regresi hirarki digunakan untuk menganalisis data berdasarkan kepada hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan korelasi negatif antara dimensi komitmen afektif ($R=-0.16, p<0.05$), komitmen normatif ($R=-0.30, p<0.01$) dan komitmen berterusan ($R=-0.21, p<0.01$) terhadap keinginan berhenti kerja.

Hubungan antara 3 komponen organisasi yaitu: komitmen organisasi, komitmen terhadap organisasi tempat pekerja bekerja, keinginan berhenti kerja diuji oleh Chang dan rekan-rekan (2006) menunjukkan adanya hubungan korelasi negatif antara 3 dimensi komitmen berdasarkan keinginan meninggalkan organisasi dan keinginan meninggalkan pekerjaan. Diantara ketiga dimensi yang paling mempengaruhi keinginan meninggalkan organisasi adalah komitmen normatif ($r=-0.58, p<0.05$) diikuti oleh afektif ($r=-0.53, p<0.05$) dan komitmen

berterusan ($r=-0.04$, $p>0.05$). Sedangkan untuk keinginan meninggalkan pekerjaan, dimensi komitmen yang paling berpengaruh adalah komitmen afektif ($r=-0.63$, $p<0.05$) diikuti oleh komitmen normatif ($r=-0.58$, $p<0.05$) dan komitmen berterusan ($r=-0.28$, $p<0.05$).

Sedangkan penelitian Teng dan rekan-rekan (2007) yang bertujuan untuk melihat efek komitmen terhadap keinginan berhenti kerja menemukan hubungan korelasi diantara variabel menunjukkan adanya korelasi negatif yang lemah diantara komitmen dan keinginan berhenti kerja.

Dari beberapa penelitian lepas di atas, terlihat komitmen seseorang pekerja adalah berhubungan secara negatif terhadap keinginan untuk meninggalkan tempat bekerja. Semakin tinggi tahap komitmen seseorang, semakin berkurang kecenderungan seseorang pekerja untuk mengundurkan diri dari posisinya di sesebuah organisasi.

2.3 KEPUASAN KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA

2.3.1 Kepuasan Kerja dan Umur

Walaupun pengaruh umur kepada kepuasan kerja di kalangan guru telahpun diulangkaji dalam sejumlah penelitian, hasil yang dihasilkan dari penelitian-penelitian tersebut adalah tidak sesuai antara satu dengan lainnya. Ahmad S Al-Aameri (2000) melakukan penelitian di kalangan 285 guru Saudi Arabia di

sekolah pemerintah di kota Riyadh. Ia menemukan rata-rata umur guru dalam penelitian adalah 34.6 tahun. Sebagian besar dari mereka adalah menikah (52.6%), diikuti oleh tidak menikah (29.5%), bercerai (9.1%), dan balu (8.8%). Guru-guru dalam penelitian ini juga berasal dari berbagai negara diantaranya Saudi, Arab, Filipina, India, Amerika Perusahaan, dan Eropa. Dalam penelitian ini ditemukan juga adanya hubungan korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dan umur ($p < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa guru yang lebih tua berkecenderungan lebih puas terhadap karirnya sebagai guru dibandingkan guru yang lebih muda. Hal ini juga dapat disebabkan oleh fakta bahwa kebanyakan guru muda tersebut baru sahaja bergabung bersama organisasi mereka dan mereka menghadapi berbagai tantangan di peringkat awal karir mereka.

Sebagai kesimpulan, penelitian mengenai pengaruh umur terhadap kepuasan kerja di kalangan guru telah memberikan hasil yang bertolak belakang antara satu sama lain. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menerokai pengaruh umur terhadap kepuasan kerja di kalangan guru dari berbagai grup umur.

2.3.2 Kepuasan Kerja dan Jenis kelamin

Pengaruh jenis kelamin terhadap kepuasan kerja di kalangan guru telahpun dikaji di sejumlah penelitian, bagaimanapun sampel-sampel dalam penelitian tersebut merangkumi sebagian besar perempuan dan hanya sedikit penelitian yang berdasarkansertakan guru lelaki dalam proses penelitian. Kebanyakan penelitian mengecualikan laki-laki dalam menyertai penelitian untuk melihat tahap kepuasan

kerja dan hubungannya dengan faktor-faktor demografi, seperti penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Amirkhany dan Askarinejad (2011), Al Hussami (2008), Tzeng (2002), Al Aameri (2000), Murrel dkk (2008) dan Chen (2009).

Meeusen et al. (2011) melakukan penelitian cross sectional terhadap 882 responden guru Belanda yang terdiri dari 431 guru perempuan dan 451 guru lelaki. Dalam penelitian ini diselidiki hubungan korelasi antara jenis kelamin dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan korelasi negatif yang signifikan antara jenis kelamin dan kepuasan kerja ($r = -0.28$, $p < 0.05$). Walaupun demikian kekuatan korelasi antara kedua variabel tersebut adalah lemah. Dalam mengurus sumber manusia, terutama perempuan, seseorang perlu memperhatikan aspek psikologis dan biologis dari guru tersebut. Guru perempuan cenderung lebih mudah puas dengan karirnya berbanding guru lelaki.

Dengan keadaan ekonomi yang tidak stabil pada masa ini, gaji, karir dan mobilitas yang ditawarkan keguruan merupakan keuntungan untuk kaum lelaki. Alasan lain lelaki memilih guru sebagai karir adalah ketertarikan kepada imej sosial dari karir guru, pemahaman bahwa karir ini adalah menguntungkan dan persepsi orang-orang tentang guru adalah personaliti yang penyayang. Kebanyakan guru lelaki dilaporkan puas dengan pilihan karir mereka sebagai guru dan mau memberikan saranan kepada pelajar-pelajar lain untuk memilih guru sebagai pilihan karir.

2.3.3 Kepuasan Kerja dan Tingkat Pendidikan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Al-Aameri (2000), tidak ditemukan adanya korelasi antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja di kalangan guru ($r = 0.13$, $p > 0.05$) dalam penelitian ini. Sayangnya Al Aameri tidak menuliskan dalam hasil penelitian bagaimana pembagian tingkat pendidikan dan frekuensi dalam setiap grup.

Hussami (2008) juga menemukan adanya hubungan antara tingkat pendidikan dan kepuasan kerja di kalangan guru ($r = 0.303$, $p < 0.05$). Dalam penelitian ini Hussami menemukan adanya korelasi yang lemah antara tingkat pendidikan dan kepuasan kerja. Penelitian Hussami dilakukan dalam kalangan guru-guru yang bekerja di 4 klinik swasta di Amerika Perusahaan. Populasi guru berasal dari berbagai etnik seperti hispanik, kulit putih bukan hispanik, dan kulit hitam bukan hispanik.

Seperti juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Castle (2006), ditemukan perbedaan kepuasan kerja diantara guru terdaftar atau guru berlesen dan guru bantuan. Guru-guru yang memperoleh pendidikan formal atau guru terdaftar atau berlesen mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding guru-guru yang diperbantukan.

2.3.4 Kepuasan Kerja dan Status Pernikahan

Berbagai penelitian-penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki pengaruh status pernikahan terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru. Adapun hasil dari penelitian-penelitian tersebut adalah tidak sesuai antara satu dengan lainnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gatot dan Adisasmito (2005) ditemukan adanya pembagian frekuensi karakteristik guru berdasarkan status pernikahan sebanyak 75.9% guru yang telah menikah. Guru yang telah menikah cenderung lebih puas dalam bekerja berbanding guru-guru yang belum menikah. Yamshinta (1995) berpendapat bahwa status pernikahan merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa berdasarkan analisis korelasi pearson diperoleh kesimpulan bahwa status pernikahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.144 ($p < 0.01$). Terdapat hubungan positif yang signifikan antara status pernikahan dan kepuasan kerja, dimana guru-guru yang telah menikah mempunyai kepuasan kerja yang lebih besar berbanding guru-guru yang belum menikah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Murrells dan kawan-kawan (2008) tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara status pernikahan dan kepuasan kerja di kalangan 3962 orang guru. Penelitian ini didukung oleh penelitian Chen dan kawan-kawan (2009) yang menyelidiki adanya hubungan kepuasan kerja berdasarkan kelima dimensi kepuasan kerja, yaitu ganjaran kerja, lingkungan, harga diri, manajemen administrasi dan kemahiran kerja. Penelitian Chen menemukan tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara kelima dimensi kepuasan kerja tersebut berdasarkan tiga grup, grup tidak menikah, grup menikah dan grup bercerai atau janda.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Al-Aameri (2000) menunjukkan adanya hubungan antara status pernikahan dan kepuasan kerja. Ujian ANOVA

menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan diantara keempat grup berdasarkan tingkat kepuasan kerja mereka. Grup yang paling tidak puas dalam bekerja adalah grup balu, dan grup yang paling puas dalam bekerja adalah grup bercerai. Semasa menjalankan prosedur penelitian, juga ditemui bahwa grup balu berbeda dengan grup menikah dan bercerai, tetapi tidak dengan grup belum atau tidak menikah. Gaya hidup dari setiap grup mungkin boleh menerangkan hasil tersebut, lebih lanjutnya penelitian diperlukan untuk menghuraikan hal tersebut.

2.3.5 Kepuasan Kerja dan Lama Bekerja

Berkenaan dengan pengalaman kerja, dihipotesiskan apabila pengalaman kerja meningkat, kepuasan kerja, penyeliaan dan kesempatan kenaikan pangkat turut meningkat. Pekerja yang professional dikaitkan dengan tahap pendidikan dan pengalaman bekerja yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Chen dan kawan-kawan (2009) di kalangan 112 guru menunjukkan adanya hubungan antara lama bekerja di keguruan dengan tahap kepuasan kerja. Dari 5 dimensi kepuasan kerja, hanya dimensi harga diri yang menunjukkan adanya hubungan dengan kepuasan kerja, dimana diantara kelima grup lama bekerja, guru yang telah bekerja selama lebih dari 20 tahun mempunyai kepuasan kerja yang paling tinggi berbanding grup lainnya. Chen dan kawan-kawan (2009) membahagikan tahun lama bekerja dalam keguruan menjadi lima grup yaitu (1) satu tahun dan kurang, (2) lebih dari 1 tahun sehingga lima tahun, (3) lebih dari lima tahun sehingga sepuluh tahun, (4) lebih dari sepuluh tahun sehingga dua puluh tahun, (5) dan lebih dari dua puluh tahun bekerja.

Urutan kepuasan kerja dari yang paling puas ke yang paling tidak puas diantara grup tersebut adalah lebih dari duapuluh tahun, diikuti oleh satu tahun dan kurang dan lebih dari sepuluh tahun sehingga dua puluh tahun, dan grup yang paling tidak puas dalam bekerja adalah grup yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun sehingga lima tahun ($F 2.77, p < 0.05$).

Penelitian yang dilakukan oleh Elkin dan Rosch (1990) telah mendapatkan bahwa hubungan antara perbedaan emosi berdasarkan pengalaman kerja turut mempengaruhi kepuasan kerja individu, dan telah mencadangkan emosi yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja adalah dipengaruhi oleh sasaran yang ditentukan oleh individu seperti marah dengan seseorang atau bangga dengan pencapaian yang dicapai. Kedua-dua emosi ini akan mempengaruhi tahap kepuasan kerja individu. Elkin dan Rosch (1990) menyatakan hubungan interpersonal dalam organisasi akan menjadi lebih tegang jika situasi ini ditambah dengan tindak balas emosi terhadap situasi lain seperti isu upah dan kesempatan kenaikan pangkat yang tidak adil. Penelitian yang dilakukan oleh Mayer dan Allen (1997) juga turut menekankan pekerja mestilah mempunyai pengetahuan dan pengalaman dalam menjalankan tugas untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen pekerja kepada organisasinya. (Adey & Bahari 2010).

2.3.6 Kepuasan Kerja dan Konflik Peran

Wu dan Norman (2006) yang menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja dan konflik peran di kalangan pekerja berbangsa Cina. Penelitian cross sectional

dilakukan terhadap 75 orang pelajar guru tahun akhir di salah sebuah universiti perubatan di Cina. Hasil penelitian mendapatkan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan konflik peran Hasil penelitian ini mendukung hubungan antara kedua variabel yang biasanya didapat dari sampel guru yang berasal dari negara barat.

2.3.7 Kepuasan Kerja dan Ambiguitas peran

Kroposki et al. (1999) menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja dan ambiguitas peran yang dialami oleh guru dalam sebuah sekolah. Sebanyak 687 orang guru yang terdiri dari 409 orang guru terdaftar dan 278 orang guru tidak terdaftar menyertai penelitian. Penelitian mendapatkan guru yang mengalami ambiguitas peran yang tinggi cenderung mempunyai kepuasan kerja yang rendah.

2.3.8 Kepuasan Kerja dan Lokus Kontrol

Dalam sebuah penelitian nasional dari pekerja-pekerja lelaki Valenca (1972) menemukan bahwa individu dengan lokus kontrol internal cenderung lebih memiliki banyak informasi mengenai pengetahuan yang diperlukan dalam bekerja, sifat pekerjaan dan tuntutan pekerjaan. Mereka juga lebih mempercayai berbanding individu dengan lokus kontrol eksternal bahwa mereka mengontrol hasil dan keuntungan yang berhubungan dengan tingkah laku mereka dalam bekerja. Hal yang sama juga ditemukan oleh Organ dan Greene (1974). Mereka menemukan bahwa pekerja-pekerja yang memiliki lokus kontrol internal memiliki kepuasan yang lebih tinggi terhadap kerjanya berbanding pekerja-pekerja yang memiliki lokus kontrol eksternal (Hoflund 2004).

Siu dan Cooper (1998) dalam penelitian efek lokus kontrol terhadap kepuasan kerja, mendeksirpsikan bahwa lokus kontrol mempunyai efek langsung yang kuat terhadap kepuasan kerja. Orang dengan lokus kontrol eksternal cenderung kurang puas terhadap kerja mereka dan sering berfikir untuk berhenti bekerja, sedangkan orang dengan lokus kontrol internal cenderung lebih puas terhadap kerja mereka dan kurang cenderung berfikir untuk berhenti bekerja (Siu & Cooper 1998 dalam Hoflund 2004). Kontrol terhadap diri sendiri merupakan hal yang penting dalam skill bertindak dengan tekanan atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi (Campbell 1998 dalam Hoflund 2004).

Sharma (2010) juga menyelidiki hubungan antara lokus kontrol dan kepuasan kerja. Dalam penelitiannya di kalangan 40 orang buruh India, ia menemukan bahwa antara lokus kontrol dan kepuasan kerja terdapat korelasi negatif sederhana ($r=-0.127$, $p<0.05$). Hasil dari korelasi bivariat menunjukkan dukungan kepada hipotesis yang menyatakan bahwa lokus kontrol pada buruh berhubungan kepada kepuasan kerja. Buruh yang mempunyai persepsi kontrol internal, akan lebih puas terhadap kerja mereka berbanding grup perbandingannya. Buruh yang mempunyai persepsi kontrol eksternal merasa bahwa kuasa luar seperti keberuntungan atau tahap kesulitan pekerjaan mempengaruhi dan mengontrol hasil kerja mereka. Buruh dengan persepsi kontrol internal secara umumnya lebih puas dan lebih sukses dalam karir mereka berbanding buruh yang memiliki lokus kontrol eksternal. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa buruh yang mempunyai kontrol internal secara umumnya

mempunyai prestasi lebih baik, lebih bertolakangsur, kurang tertekan dan bekerja secara strategis.

Kepercayaan atas skill diri sendiri dalam mengontrol lingkungannya memberikan pengaruh secara signifikan kepada variabel intrapersonal seperti depresi (Glass, McKnight & Valdimarsdottir 1993 dalam Hoflund 2004), ketidakberdayaan dalam belajar (Seligman 1975 dalam Hoflund 2004) dan tekanan (Bowman & Stern 1995 dalam Hoflund 2004). Kesadaran dalam mengontrol juga mempengaruhi variabel tingkah laku fungsional dalam pejabat, seperti prestasi, produktivitas (Bazerman 1982 dalam Hoflund 2004) dan kreativitas (Kanter 1983 dalam Hoflund 2004). Hal ini mendukung bukti-bukti empirikal lain yang percaya bahwa kontrol terbatas terhadap kejadian-kejadian dan kontrol terbatas terhadap pembuatan hasil mempunyai efek terhadap kepuasan kerja (Schmitz, Neumann & Oppermann 2000).

2.4 KOMITMEN ORGANISASI DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA

Anteseden komitmen merupakan ciri-ciri individu dan ciri-ciri organisasi. Ciri-ciri individu ini meliputi faktor demografi dan faktor personalitas. Ciri individu ini dianggap menentukan komitmen karena komitmen dilihat sebagai fungsi dari ganjaran dan biaya yang dihubungkan dengan keahlian organisasi (Becker 1960). Adapun ciri-ciri organisasi mempengaruhi tanggapan kontrak psikologi di

kalangan pekerja sebagai hasil dari faedah yang telah diberikan oleh organisasi (Angle & Perry 1983).

Dari segi ciri individu, Luthan, Baack dan Taylor (1987) misalnya mendapatkan hubungan yang positif antara umur, lama bekerja dalam perusahaan, durasi perkhidmatan posisi dengan komitmen organisasi masing-masing adalah 0.30, 0.17, 0.10. Tingkat pembelajaran dan lokus kontrol didapatkan mempunyai hubungan secara negatif dengan komitmen organisasi, yaitu -0.08 dan -0.26 . Adapun Mottaz (1988) mendapatkan bahwa ciri-ciri individu seperti jenis kelamin, tingkat pembelajaran, status pernikahan, lama bekerja dalam posisi dan penhasil mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi.

Dalam model penelitian Steer (1977) mendapatkan bahwa anteseden komitmen adalah terdiri dari tiga faktor, yaitu pertama ciri-ciri individu seperti umur, dan tingkat pembelajaran. Kedua, pengalaman bekerja, dan yang ketiga adalah ciri-ciri pekerjaan yang meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk menaikkan status sosial dan timbal balik dari pekerjaan tersebut.

Adapun dalam penelitian Stevens, Beyer, dan Trice (1978) didapatkan bahwa ada tiga faktor yang menjadi anteseden komitmen organisasi, yaitu: pertama, faktor ciri-ciri individu seperti umur, jenis kelamin, tingkat pembelajaran. Kedua, faktor organisasi seperti ukuran dan sistem otoritas. Ketiga, faktor yang berhubungan dengan peranan seperti beban pekerjaan yang berlebihan dan keahlian yang kurang dalam kerja.

2.4.1 Komitmen Organisasi dan Umur Pekerja

Berbagai penelitian juga telah dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara umur dengan komitmen organisasi. Namun, hasil penelitian-penelitian tersebut bertolak belakang antara satu dengan lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Abood dan rekan-rekan (2011) di kalangan 150 guru di Mesir menunjukkan tidak adanya korelasi yang signifikan antara umur guru dan komitmen organisasi ($r=0.063$, $p>0.05$). Rata-rata umur guru dalam penelitian ini adalah 24.7 tahun dengan umur guru yang paling muda adalah 18 tahun sedangkan guru yang paling tua adalah berumur 38 tahun (mean \pm SD = 24.7 ± 3.7). Abood dan rekan-rekan membahagikan grup umur guru menjadi 3 grup, yaitu grup berumur kurang dari 25 tahun (47.3%), grup 25 tahun sehingga 29 tahun (40.7%) dan grup 30 tahun terhadap (12.0%).

Hamdi dan Silong (2011) menyelidiki efek tahap karir terhadap komitmen organisasi di kalangan 134 staff guru di Sekolah Imam Khomeini di ibukota Iran, Tehran. Hamdi dan Silong membahagikan grup umur guru menjadi 30 tahun ke bawah, 31 tahun sehingga 44 tahun dan 45 tahun terhadap. Hasil penelitian dengan metode nisbah F menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan dalam komitmen afektif (2.757, $p>0.05$) dan komitmen berterusan (2.435, $p>0.05$), yang merupakan dimensi dari komitmen organisasi, berdasarkan ketiga grup umur tersebut.

Penelitian Al Aameri terhadap 400 orang guru di kota Riyadh, Saudi Arabia menunjukkan adanya hubungan korelasi positif yang lemah antara umur

dan komitmen organisasi ($r=0.15$, $p<0.05$). Rata-rata umur guru dalam penelitian ini adalah 34.6 tahun.

2.4.2 Komitmen Organisasi dan Jenis kelamin

Data yang berasal dari Modul Organisasi Kerja pada tahun 1991 menunjukkan sedikit kecenderungan yang signifikan bahwa pekerja lelaki menunjukkan komitmen organisasi yang lebih tinggi berbanding perempuan. Berdasarkan kepada data tersebut, Marsden dan rekan-rekan (1993) melakukan penelitian untuk menyelidiki lebih lanjut perbedaan jenis kelamin dan faktor-faktor yang memberikan kepada hubungan tersebut. Peneliti memperhitungkan kedua model dalam menyelidiki perbedaan jenis kelamin terhadap atribut kerja seperti otonomi atau ganjaran, dan model gender yang menekankan sosialisasi, hubungan keluarga dan perbedaan kesempatan pasaran karir. Mereka menemukan bahwa penjelasan utama terhadap perbedaan jenis kelamin tersebut adalah bahwa lelaki lebih memilih kerja yang mempunyai ciri yang meningkatkan komitmen. Perbedaan jenis kelamin dalam hubungan keluarga hanya sedikit mempengaruhi perbedaan komitmen organisasi antara lelaki dan perempuan.

Stewart dan rekan-rekan (2007) melakukan penelitian dengan menggunakan 553 orang pekerja (285 perempuan dan 268 lelaki) yang bertujuan untuk mengidentifikasi perbedaan komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin. Hasil penelitian dengan analisis regresi hirarki menemukan adanya hubungan korelasi negatif antara jenis kelamin dan 2 komponen komitmen, yaitu komitmen afektif ($R^2=0.11$, $p<0.05$), dan komitmen berterusan ($R^2=0.19$, $p<0.01$).

Hal ini membuktikan bahwa perempuan mempunyai komitmen afektif dan berlanjutan yang lebih besar berbanding lelaki.

Lain halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khalil dan Asmawi (2012). Penelitian yang dilakukan terhadap 108 pekerja (54 lelaki dan 54 perempuan) di Iran menemukan bahwa dari keempat dimensi komitmen yang mempunyai perbedaan yang signifikan adalah dimensi normatif ($p=0,006$). Penelitian ini menemukan bahwa lelaki dan perempuan mempunyai tahap yang sama dari segi komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen organisasi secara keseluruhan. Bagaimanapun penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan mempunyai tahap komitmen normatif yang lebih besar. Hal ini bermakna bahwa perempuan lebih setia kepada organisasi berbanding lelaki karena mereka merasa harus tetap berada dalam organisasi tersebut (Meyer et al 1993 dalam Khalil & Asami 2012).

2.4.3 Komitmen Organisasi dan Tahap Pendidikan

Dalam penelitiannya, Lok dan Crawford (1999) menguji hubungan antara komitmen dan budaya organisasi, sub-budaya, jenis kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam perubahan dan perkembangan organisasi. Namun, Lok dan Crawford tidak menemukan adanya hubungan yang signifikan antara tingginya pendidikan dengan komitmen yang dirasakan oleh 251 orang guru-guru tersebut ($r=0.09$, $p>0.05$).

Penelitian dilakukan oleh Al Aameri (2000) bagi melihat hubungan antara tahap pendidikan dan komitmen organisasi di kalangan 400 orang guru yang

dipilih dengan menggunakan jenis persampelan *non-probability* di Riyadh. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya korelasi yang signifikan antara pendidikan dan komitmen organisasi ($r=0.01$, $p>0.05$).

Abood dan rekan-rekan (2011) juga melakukan penelitian terhadap 150 guru di Mesir dan menemukan adanya korelasi yang bersifat negatif antara tahap pendidikan guru dan komitmen organisasi. Namun demikian, hubungan tersebut bukanlah hubungan yang signifikan ($r=-0.076$, $p>0.05$). Guru-guru yang terlibat dalam penelitian ini merupakan guru-guru yang mempunyai kelulusan tertinggi diploma (64%) dan sarjana (36%).

2.4.4 Komitmen Organisasi dan Status Pernikahan

Khairuddin (2021) melakukan penelitian yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru secara umum tinggi. Hasil uji t yang diperoleh $p = 0,000$ ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan. Rerata empiris guru menikah sebesar 100,06 dan guru belum menikah sebesar 90,54.

Penelitian yang dilakukan oleh Al Aameri (2000) menunjukkan adanya hubungan antara status pernikahan dan komitmen organisasi dengan menggunakan ujian ANOVA. Ujian ANOVA menunjukkan adanya perbedaan komitmen organisasi yang signifikan berdasarkan status pernikahan mereka ($F=3.35$, $p<0.01$). Grup yang paling tidak berkomitmen dalam bekerja adalah grup janda/duda, dan grup yang paling berkomitmen dalam bekerja adalah grup menikah. Semasa menjalankan prosedur, juga ditemui bahwa grup janda berbeda dengan grup menikah dan bercerai, tetapi tidak dengan grup belum atau tidak

menikah. Gaya hidup dari setiap grup mungkin dapat menerangkan hasil tersebut, lebih lanjutnya penelitian diperlukan untuk menjelaskan hal tersebut.

2.4.5 Komitmen Organisasi dan Lama bekerja

Hasil penelitian Khairuddin (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru secara umum tinggi. Hasil uji t yang diperoleh $p = 0,006$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan. Rerata empiris guru yang bekerja di atas 5 tahun sebesar 97,60 dan guru yang bekerja di bawah 5 tahun sebesar 91,43.

Hasil penelitian yang dilakukan Siew dan rekan-rekan (2011) menemukan bahwa hampir separuh dari subjek penelitian mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Penelitian ini dilakukan terhadap 416 guru-guru yang bekerja di 4 buah sekolah pemerintah di Malaysia. Rata-rata lama bekerja adalah 8.52 tahun dengan standar error sebesar 7.72 tahun. Guru yang paling baru bekerja adalah selama 0.5 tahun, sedangkan yang paling lama bekerja adalah selama 35.33 tahun. Penelitian menemukan hubungan yang signifikan antara tahun lama bekerja dan tingkat komitmen kepada organisasi ($p < 0.05$). Disimpulkan bahwa semakin lama seorang guru bekerja di sebuah sekolah negeri, semakin tinggi tingkat komitmen guru tersebut terhadap organisasi.

2.5.6 Komitmen Organisasi dan Konflik Peran

Beberapa penelitian mengenai hubungan antara konflik dan ambiguitas peran dan komitmen organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, antaranya Ali dan Baloch (2009). Hasil penelitian dengan menggunakan korelasi pearson

menunjukkan hubungan korelasi negatif antara ambiguitas peran dan komitmen ($r=0.219$, $p<0.001$), konflik peran dan komitmen ($r=0.291$, $p<0.001$). Analisis regresi juga menunjukkan bahwa 16% dari komitmen organisasi adalah hasil kontribusi konflik kerja keluarga, ambiguitas peran dan konflik peran.

Hasil senada ditemukan dalam penelitian Addae dan Parboteeah (2008) di 226 pekerja di sektor awam. Hasil penelitian menemukan bahwa konflik peran berkorelasi secara negatif signifikan dengan komitmen afektif dan normatif, tetapi tidak dengan komitmen berterusan.

Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Judeh (2011) terhadap 256 pekerja. Hasil penelitian didapatkan bahwa konflik tidak mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi ($t=0.589$, $p<0.557$).

2.4.7 Komitmen Organisasi dan Ambiguitas peran

Penelitian yang dilakukan oleh Hashim (2004) yang bertujuan untuk menyelidiki tentang kemungkinan komitmen organisasi sebagai faktor perantara terhadap pengaruh ambiguitas peran terhadap perilaku yang menyumbang kepada management kualitas. Untuk menerangkan hubungan di antara ambiguitas peran dengan perilaku management kualitas, tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen terlangsung dan komitmen normatif diperkirakan dapat menjadi perantara di antara hubungan tersebut.

Penelitian Hashim (2004) juga mendapatkan bahwa ambiguitas peran pekerja mempengaruhi secara negatif komitmen afektif dan komitmen normatif pekerja. Ambiguitas peran mempengaruhi secara negatif kesemua tahap amalan

management kualitas, sedangkan konflik peran hanya mempengaruhi secara negatif tahap kesadaran visi kepemimpinan tetapi secara positif mempengaruhi tahap amalan pengawasan tugas dan polisi penglibatan. Selanjutnya komitmen afektif pekerja mempengaruhi secara positif tahap amalan kesadaran visi kepemimpinan dan orientasi pelanggan dan penggunaan data, sedangkan komitmen normatif mempengaruhi secara positif tahap amalan latihan pekerja, serta amalan pengawasan tugas dan polisi penglibatan, dan orientasi pelanggan dan penggunaan data.

2.4.8 Komitmen Organisasi dan Lokus Kontrol

Penelitian cross sectional yang dilakukan Igbeneghu dan Popoola (2011) terhadap 512 responden di Nigeria bertujuan untuk menentukan pengaruh lokus kontrol dalam bekerja terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian tersebut ditemukan adanya korelasi yang signifikan antara lokus kontrol dan komitmen organisasi pada tahap kesignifikan 0,05 ($r=-0,131$, $p<0.05$). Hal ini bermakna adanya hubungan negatif yang signifikan antara lokus kontrol dan komitmen organisasi. Nilai yang tinggi dari lokus kontrol bermakna seseorang tersebut mempunyai lokus kontrol eksternal. Seseorang yang mempunyai lokus kontrol eksternal akan mempunyai komitmen organisasi yang rendah.

Suman dan Srivastava (2012) menyelidiki efek dari berbagai karakteristik pribadi maupun organisasi terhadap komitmen organisasi di kalangan pekerja yang berasal dari tingkat hirarki yang berbeda. Sebanyak 240 pekerja dikaji tahap komitmen dan lokus kontrolnya. Analisis regresi linear berganda membuktikan

bahwa lokus kontrol internal mempunyai efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.5 PEMBENTUKAN MODEL PENELITIAN

Penelitian-penelitian terdahulu telah meneliti dari berbagai sudut mengenai menjangka dan memahami keinginan berhenti kerja dalam kalangan pekerja. Penelitian terdahulu mengenai keinginan berhenti kerja menumpukan pada variabel-variabel yang berhubungan dengan pekerjaan (misalnya konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan bebanan peran, keadaan lingkungan kerja, tugas dalam karir dan kemandirian) dan variabel-variabel yang berhubungan dengan demografi (misalnya jenis kelamin, umur, lama bekerja dan tahap pendidikan) sebagai penentu yang mempengaruhi sikap terhadap karir dan keinginan berhenti kerja pekerja (March & Simon 1958; Mobley 1977; Price & Mueller 1986).

Dalam bukunya, *Organizations*, March dan Simon (1958) mencoba untuk menjelaskan mengapa orang-orang meninggalkan karir mereka. Berdasarkan teori March dan Simon (1958), kedua faktor yang menentukan baik dari seseorang pekerja akan meninggalkan karir mereka adalah karena adanya kebaikan meninggalkan (dikonsepskan sebagai kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dan persepsi terhadap kemudahan untuk meninggalkan organisasi (dikonsepskan sebagai kualitas karir pilihan).

Mobley (1977) pula mengidentifikasi variabel yang muncul setelah dan berada di antara kepuasan kerja dan kejadian berhenti kerja. Price dan Mueller

(1986) pula menambahkan penemuannya kepada model kejadian berhenti kerja dengan mengelaskan penyebab-penyebab komitmen organisasi dan kepuasan kerja, yang merangkumi gaji, integrasi sosial, komunikasi instrumental, komunikasi formal, pemusatan, berlebihan peran, kesempatan promosi, profesionalisme, pelatihan umu, dukungan supervisor, dukungan rekan sekerja dan pembagian keadilan. Dalam Model Price dan Mueller (1986), sebagaimana semua model-model tradisional lainnya, berbagai faktor dapat secara tidak langsung mempengaruhi kejadian berhenti kerja melalui efek mereka terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang kemudian mempengaruhi keinginan berhenti kerja dan akhirnya mengarahkan kepada kejadian berhenti kerja secara sukarela. Dapat disimpulkan bahwa, pekerja yang kurang puas dan kurang komitmen akan berfikir tentang meninggalkan kerja, mencari pilihan karir lain, dan lebih cenderung untuk berhenti dan melakukan semua hal tadi semasa mereka percaya bahwa pilihan karir pilihan tersebut benar-benar ada.

Penelitian-penelitian sebelumnya juga menunjukkan kecenderungan peneliti menggunakan variabel ganda dengan menghubungkan keinginan berhenti kerja dengan variabel yang dianggap sebagai penyebabnya. Variabel bebas yang berhubungan langsung dengan berhenti kerja adalah keinginan berhenti kerja yang berhubung langsung dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Walaupun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keinginan untuk berhenti kerja, namun faktor yang dominan adalah kepuasan kerja dan komitmen kepada organisasi (Hom & Griffeth 1995; Yucel 2012; Addae & Porbatech 2006), karena kedua faktor ini melibatkan perasaan terhadap pekerjaan. Individu yang

mempunyai kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi maka dia akan kurang terlibat dengan tingkah laku berhenti kerja. Sedangkan individu yang mempunyai kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah maka dia akan lebih cenderung untuk berhenti bekerja, namun tidak semestinya akan terus mengambil tindakan untuk berhenti bekerja (Mobley et al. 1979; Hayes et. al 2006; Hom & Griffeth 1995) karena masih banyak perkara yang perlu diambil kira sebelum ia berhenti bekerja.

Kerangka model kerja penelitian peneliti digambarkan dengan Diagram

2.4.



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan desain cross sectional atau cross sectional. Desain ini digunakan untuk melihat adanya dinamika korelasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan cara observasi atau pengumpulan data di dalam satu waktu.

3.2 POPULASI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja Abayasa Islamic School, baik kepala sekolah, guru, staff tata usaha maupun pekerja pendukung.

3.3 SAMPEL PENELITIAN

Teknik persampelan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Universal sampling, dimana semua sampel yang digunakan adalah sejumlah 52 orang yang terdiri dari guru, staff tata usaha dan *cleaning service*.

3.4 TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

Tempat penelitian di Abayasa Islamic School yang bertempat di Pati dan penelitian akan dilakukan di bulan Juni sehingga Juli 2024.

3.5 ALAT PENELITIAN

Alat penelitian adalah berupa formulir kuesioner yang mengandung 2 bagian yang didesain untuk mengukur penentu keinginan berhenti kerja dan penyebab dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi di kalangan guru sekolah di Abayasa Islamic School. Formulir kuesioner ini diterjemahkan dari bahasa Inggris kepada bahasa Indonesia. Hal ini karena bahasa pengantar dan bahasa persatuan Negara Indonesia adalah bahasa Indonesia.

Metode yang digunakan untuk menterjemah kuesioner adalah metode “*back to back translation*” dimana kuesioner diterjemahkan dari bahasa Inggris kepada bahasa Indonesia dan setelah itu kuesioner diterjemahkan kembali kepada bahasa Inggris untuk dilihat kesesuaian dan kesamaan makna dan erti.

3.5.1 Bagian 1: Data Demografi

Bagian ini adalah bagian yang merangkumi data peribadi atau faktor demografi subjek. Pertanyaan yang ada dalam bagian ini adalah umur, jenis kelamin, etnik, status pernikahan, tingkat pembelajaran, posisi dan masa pengalaman kerja terakhir. Ciri-ciri demografi tersebut akan dikodekan kembali untuk memudahkan proses analisis data.

3.5.2 Bagian 2: Keinginan Berhenti Kerja dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya

a. Skala keinginan berhenti kerja

Penelitian ini menggunakan alat yang diciptakan oleh Rizzo et. al. (1970) yaitu “*Propensity To Leave Index*”. Alat ini kesemuanya mengandung 6 item yang terdiri dari 5 item positif dan 1 item negatif yaitu soal nomor 6. Skala likert 5 nilai digunakan dalam kuesioner ini. Keseluruhan nilai maksimum adalah 30 dan minimum adalah 6. Kuesioner alat penelitian ini dibaiki sesuai dengan lingkup sekolah dengan merubah kata "organisasi" menjadi kata "sekolah". Nilai rendah mencerminkan keinginan berpindah rendah hingga nilai tinggi mencerminkan keinginan berpindah tinggi. Keinginan berhenti kerja tinggi sekiranya nilai diantara 18-30, sedangkan nilai 6-17 merupakan keinginan berhenti kerja yang rendah.

Contoh-contoh item:

1. Seandainya anda diberi kebebasan sepenuhnya untuk memilih, adakah anda lebih suka untuk terus bekerja di sekolah ini?
2. Seandainya anda terpaksa berhenti kerja dengan tiba-tiba, apakah kemungkinan anda akan kembali bekerja di sekolah ini lagi?

b. Skala kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang dibuat oleh Weiss et al. (1967). MSQ yang digunakan dalam penelitian ini adalah MSQ versi pendek. Kepuasan kerja ini mengandung 20 item soalan yang mempunyai tujuan untuk mencungkil kepuasan kerja guru di

tempat kerja mereka. Skala kuesioner ini berbentuk skala likert 5 nilai dari sangat tidak puas (1) sampai sangat puas (5). Kuesioner ini diklasifikasikan kepada 2 komponen, yaitu intrinsik dan ekstrinsik kecuali soal nomor 17 dan 18 tidak mengandung kedua komponen tersebut. Intrinsik terdiri dari item nomor 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, dan 20. Adapun ekstrinsik adalah item 5, 6, 12, 13, 14, dan 19. Kuesioner ini telah diambil dari versi terjemahan oleh Aminudin (1992). Peneliti telah mengubahsui item 12 dari versi terjemahan “cara dasar kementerian pertahanan diamankan” kepada “cara dasar sekolah diamankan” agar sesuai dengan fenomena penelitian.

Nilai maksimum kuesioner ini adalah 100 sedangkan nilai minimum adalah 20. Nilai yang diperoleh dikelaskan kepada 2 grup. Grup kepuasan kerja tinggi mempunyai nilai antara 51-100, sedangkan grup kepuasan kerja rendah mempunyai nilai 20-50.

Contoh-contoh item:

1. Waktu selalu penuh dengan kerja.
2. Kesempatan melakukan pekerjaan yang berbeda dari masa ke masa.

c. Skala komitmen organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner *Organization Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dibentuk oleh Porter dan kawan-kawan (Mowdy et al. 1979). Peneliti telah mengubahsui perkataan

“organisasi” dari versi terjemahan kepada “sekolah/sekolah” supaya sesuai dan boleh difahami oleh responden penelitian.

Skala ini mengandungi 15 item dan respon untuk setiap item berbentuk likert 5 nilai berjarak dari sangat tidak setuju (1) sampai kepada sangat setuju (5). Sebanyak 6 item adalah item negatif, yaitu: item 3, 7, 9, 11, 12 dan 15. Respon untuk kesemua item dijumlah dan dirata-ratakan untuk memperoleh nilai keseluruhan komitmen kepada organisasi.

Nilai maksimum kuesioner ini adalah 75 sedangkan nilai minimum adalah 15. Nilai yang diperolehi dikelaskan kepada 2 grup. Grup komitmen organisasi tinggi mempunyai nilai antara 38-75, sedangkan grup komitmen organisasi rendah mempunyai nilai 15-37.

Contoh item positif:

1. Saya bersedia secara sukarela untuk mencurahkan segala usaha saya melebihi harapan normal dengan tujuan membantu kesuksesan sekolah ini.
2. Saya membicarakannya dengan kawan-kawan bahwa sekolah ini sebagai tempat yang enak untuk bekerja.

Contoh-contoh item negatif:

1. Saya merasa kurang setia dengan sekolah ini.
2. Saya tidak dapat mengambil banyak hal dengan terus bekerja dengan sekolah ini.

d. Skala Konflik Peran

Konflik Peran dalam penelitian ini menggunakan kuesioner *Role Conflict Scales* yang dibuat oleh Rizzo, House dan Lirtzman (1970). Skala ini mengandung 8 item, dan respon untuk setiap item berjarak dari sangat setuju (1) sampai kepada sangat tidak setuju (5). Respon untuk semua item dalam skala konflik peran ini kemudian dijumlah dan dirata-ratakan untuk memperoleh nilai keseluruhan konflik peran. Nilai keseluruhan yang rendah menandakan konflik peran yang tinggi.

Nilai maksimum kuesioner ini adalah 40 sedangkan nilai minimum adalah 8. Nilai yang diperoleh dikelaskan kepada 2 grup. Grup konflik peran rendah mempunyai nilai antara 21-40, sedangkan grup konflik peran tinggi mempunyai nilai 8-20.

Contoh-contoh item:

1. Saya menerima tugas tanpa adanya sumber daya dan material yang cukup untuk melakukannya.
2. Saya bekerja pada hal-hal yang tidak penting.

e. Skala ambiguitas peran

Ambiguitas peran dalam penelitian ini diukur menggunakan alat kuesioner *Role Ambiguity Scale* yang dibuat oleh Rizzo, House dan Lirtzman (1970). Skala ini mengandung 6 item, dan balasan untuk setiap item berbentuk likert 5 nilai dari sangat setuju (1) sampai kepada sangat tidak setuju (5). Respon untuk semua item dalam ambiguitas konflik peran ini kemudian dijumlah dan dirata-ratakan untuk

memperoleh nilai keseluruhan ambiguitas peran. Nilai keseluruhan yang tinggi menandakan ambiguitas peran yang tinggi.

Nilai maksimum kuesioner ini adalah 30 sedangkan nilai minimum adalah 6. Nilai yang diperoleh dikelaskan kepada 2 grup. Grup ambiguitas peran tinggi mempunyai nilai antara 16-30, sedangkan grup ambiguitas peran rendah mempunyai nilai 6-15.

Contoh-contoh item:

1. Saya merasa yakin tentang kekuasaan yang saya miliki.
2. Tujuan dan target kerja saya adalah jelas dan terencana.

f. Skala lokus kontrol

Variabel lokus kontrol dalam penelitian ini diukur dengan kuesioner *Locus Control Questionnaire* yang diciptakan oleh Julian Rotter (1966). Alat penelitian ini terdiri dari 29 item yang digunakan untuk mengetahui bagaimana cara kejadian-kejadian penting tertentu dalam masyarakat mempengaruhi orang yang berbeda. Masing-masing terdiri dari dua pertanyaan yang harus dipilih oleh subjek. Skor 0 diberikan pada pilihan jawaban yang menunjukkan lokus kontrol internal, sedangkan skor 1 untuk pilihan yang menunjukkan lokus kontrol eksternal.

Rotter (1966) memasukkan 6 item yang bersifat *neutral* dari keseluruhan 29 item dalam instrumen, dengan demikian skor maksimum keseluruhan adalah 23 dengan skor yang rendah menunjukkan individu dengan lokus kontrol internal dan sebaliknya skor tinggi menunjukkan individu dengan lokus kontrol eksternal.

Contoh item filler:

- 1a. Ada segelintir orang yang memang tidak mempunyai kebaikan.
- 1b. Setiap orang itu ada sedikit kebaikannya.

Contoh item negatif:

- 1a. Jika berhubungan dengan hal-hal dunia, kita adalah korban dari kekuasaan yang mana kita tidak bisa memahami dan mengontrolnya.
- 1b. Dengan mengambil bagian yang aktif dalam hal-hal politik dan kemasyarakatan, manusia boleh menguasai kejadian-kejadian dalam dunia.

Contoh item positif:

- 1a. Menurut saya, untuk memperoleh sesuatu yang saya inginkan tidak ada hubungannya dengan nasib.
- 1b. Selalunya lebih baik membuat hasil dengan cara melambungkan uang koin.

3.6 PROSEDUR PENELITIAN

Formulir kuesioner diberikan kepada interviewer yang telah dilatih sebelumnya untuk melakukan proses pengisian soal-selidik penelitian ini. Interviewer merupakan pelajar-pelajar tempatan yang telah dilatih oleh peneliti untuk melakukan proses temuduga kepada guru. Peneliti mendapatkan kebenaran dari pengetua sekolah terlibat untuk mengadakan penelitian di tempat yang dimaksud. Kebenaran juga didapatkan dari guru yang menjadi subjek penelitian.

Interviewer mengambil data dari para guru. Interviewer juga bertanggungjawab untuk memeriksa kelengkapan jawaban kuesioner. Dengan panjangnya durasi penelitian yang disediakan, peneliti dapat memenuhi semua jumlah subjek yang diperlukan dengan hasil yang maksimal.

3.7 PENELITIAN PILOT

Penelitian ini tidak melakukan penelitian pilot karena adanya keterbatasan biaya dan waktu.

3.8 VALIDITAS ALAT PENELITIAN

Ujian alat penelitian adalah penting untuk dilakukan karena hal ini akan menentukan tahap ketepatan atau ketelitian kesimpulan sebuah hasil penelitian. Salah satu dari ujian adalah ujian validitas. Validitas adalah tahap skill sebuah alat penelitian untuk menunjukkan baik dari data yang didapat adalah bersesuaian dengan masalah yang hendak diungkapkan. Dengan arti lain, validitas menunjukkan sejauh mana sebuah alat penelitian itu mengukur apa yang hendak diukur. Sebuah alat penelitian akan dikatakan sah bila dapat digunakan untuk mengukur apa yang diinginkan (Sudiro 2012). Tinggi rendahnya validitas alat penelitian menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Validitas dapat digolongkan dalam beberapa jenis yaitu:

1. Validitas internal alat penelitian

Validitas internal yang berupa ujian harus memenuhi validitas binaan dan validitas kandungan, sedangkan untuk alat penelitian yang bukan-ujian yang digunakan untuk mengukur sikap cukup memenuhi validitas binaan.

Penelitian ini menggunakan ujian multivariat untuk mengetahui hubungan sebenar antara 2 variabel yang ingin dikaji dengan cara mengasingkan variabel-variabel yang mengganggu (*counfounders*).

2. Validitas konstruksi (*Construct Validity*)

Konstruksi adalah kerangka dari suatu konsep. Validitas konstruksi adalah validitas yang berkaitan dengan skill suatu alat penelitian dalam mengukur pengertian suatu konsep yang diukurnya. Validitas konstruksi (penentuan validitas konstruksi) merupakan yang terluas cakupannya berbanding dengan validitas lainnya, karena melibatkan banyak prosedur termasuk validitas isi dan validitas kriteria.

Penelitian ini mengatasi masalah validitas konstruksi dengan cara menterjemahkan kuesioner asal yang berasal dari bahasa Inggris yang telah dialihkan kepada bahasa Indonesia dan kemudian menterjemahkan kembali kuesioner berbahasa Indonesia tersebut kepada bahasa Inggris dan melihat baik dari terjemahan ulang tersebut adalah sama dengan kuesioner asal.

3. Validitas isi (*Content Validity*)

Validitas isi berkaitan dengan skill suatu alat penelitian mengukur isi (konsep) yang harus diukur. Ini berarti bahwa suatu alat penelitian mampu mengungkap isi suatu konsep atau variabel yang hendak diukur.

Penelitian ini mengatasi masalah validitas isi dengan cara menggunakan alat penelitian yang telah disahkan ataupun memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi, yang berasal dari penelitian-penelitian terdahulu.

4. Validitas kriteria (*Criterion Validity*)

Adalah validitas suatu alat penelitian dengan membandingkannya dengan alat penelitian-penelitian lain yang sudah memiliki validitas dan boleh dipercayai dengan cara mengkorelasikannya, dan apabila korelasi tersebut signifikan maka alat penelitian tersebut mempunyai validitas kriteria. Penelitian ini mengatasi masalah validitas kriteria dengan cara menghitung korelasi antara item dalam sebuah alat ukur. Semakin tinggi korelasi antar item tersebut, semakin tinggi validitas yang didapat.

5. Validitas eksternal alat penelitian

Cara pengujian validitas eksternal alat penelitian dilakukan dengan membandingkan (untuk mencari persamaan) antara kriteria yang ada pada alat penelitian dengan fakta-fakta empirikal yang terjadi dalam penelitian. Alat penelitian yang mempunyai validitas eksternal yang tinggi akan mengakibatkan hasil penelitian mempunyai validitas eksternal yang tinggi. Alat penelitian yang mempunyai validitas eksternal yang tinggi akan mengakibatkan hasil penelitian mempunyai validitas eksternal yang tinggi pula. Untuk meningkatkan validitas

eksternal alat penelitian, maka dapat dilakukan dengan memperbesar jumlah anggota sampel.

Tabel 3.1 Indeks validitas alat ujian penelitian

Jenis Alat Ukuran	Nilai r
Keinginan Berhenti Kerja	0.447** - 0.658**
Kepuasan Kerja	0.447** - 0.709**
Komitmen Organisasi	0.361** - 0.817**
Konflik Peran	0.437** - 0.714**
Ambiguitas peran	0.658** - 0.955**
Lokus Kontrol	0.249** - 0.974**

** = $p < 0.01$

Penelitian ini menggunakan validitas eksternal alat penelitian dengan cara menggunakan seluruh anggota populasi guru di Abayasa Islamic School.

Validitas alat penelitian dalam kuesioner dirangkum dalam Tabel 3.1. Dalam penelitian ini alat ujian *Propensity To Leave Index* mempunyai validitas yang tertabur antara 0.447 - 0.658 ($p < 0.01$). Validitas alat ujian *Minnesota Satisfaction Questionnaire* dalam penelitian ini berdistribusi antara 0.447 - 0.709 ($p < 0.01$). Validitas alat ujian *Organization Commitment Questionnaire* dalam penelitian ini tertabur antara 0.361 - 0.817 ($p < 0.01$).

Validitas kuesioner *Role Conflict Scales* dalam penelitian ini berdistribusi antara 0.437 - 0.714 ($p < 0.01$). Alat ujian *Role Ambiguity Scale* dalam penelitian ini mempunyai validitas yang tertabur antara 0.658 - 0.955 ($p < 0.01$). Alat ujian

Locus Control Questionnaire yang dicipta oleh Julian Rotter (1966) dalam penelitian ini mempunyai validitas yang tertabur antara 0.249 – 0.974 ($p < 0.01$).

3.9 RELIABILITAS ALAT PENELITIAN

Alat penelitian yang baik disamping harus sah juga harus *reliable*. Suharsini Ari Kunto (2002) menyatakan, reliabilitas artinya dapat dipercaya dan boleh dipakai kembali. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan reliabilitas tinggi bila memberikan hasil yang tetap dan konsisten walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Uji reliabilitas alat penelitian dapat mengemukakan rumus alpha.

Langkah selanjutnya adalah mentafsirkan angket koefisien kebolehpercayaan. Berikut adalah nilai kebolehpercayaan berdasarkan tahap:

Antara 0.800 sampai dengan 1.00 = sangat tinggi

Antara 0.600 sampai dengan 0.800 = cukup

Antara 0.400 sampai dengan 0.600 = agak lemah

Antara 0.200 sampai dengan 0.400 = sangat rendah

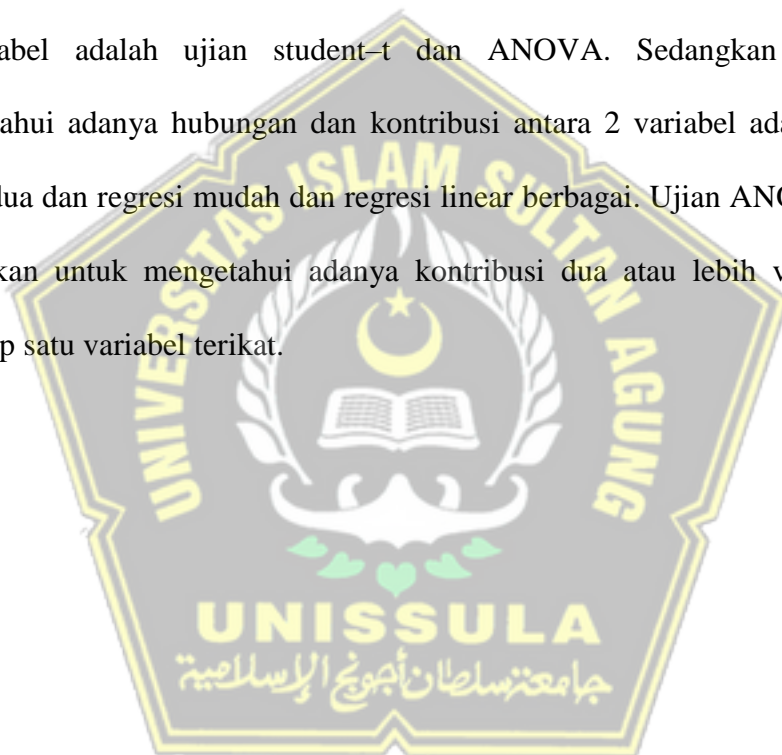
Sumber: Suharsini Ari Kunto 2002: 245

3.10 ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan program computer *Statistical Package For the Social Science* 15.0 untuk menganalisis keseluruhan data yang didapatkan dari penelitian yang telah dijalankan. Secara amnya, data yang diperolehi dianalisis dengan

menggunakan 2 metode statistik dasar, yaitu statistik diskriptif dan statistik inferensi. Analisis diskriptif digunakan untuk melihat distribusi frekuensi dan persen. Sedangkan inferensi digunakan untuk mengesahkan kebenaran hipotesis. Tahap signifikan yang ditetapkan adalah pada aras 0.05. Sedangkan kekuatan penelitian adalah sebesar 80%, dimana julat keyakinan adalah sebesar 95%.

Ujian yang digunakan untuk mengetahui perbedaan yang signifikan antara 2 variabel adalah ujian student-t dan ANOVA. Sedangkan ujian untuk mengetahui adanya hubungan dan kontribusi antara 2 variabel adalah ujian khi kuasa dua dan regresi mudah dan regresi linear berbagai. Ujian ANOVA dua arah digunakan untuk mengetahui adanya kontribusi dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL PENELITIAN

Dalam bagian ini akan dibahas mengenai hasil-hasil penelitian yang didapatkan dari analisis yang dijalankan. Hasil-hasil tersebut akan dibahas dalam dua bagian, yaitu hasil berdasarkan kepada statistik deskriptif dan hasil berdasarkan analisis statistik inferensi. Metode deskriptif dipersembahkan dalam bentuk frekuensi atau persen bagi data-data yang berskala nominal atau ordinal. Sedangkan data-data yang berskala jarak (*interval*) atau rasio (*ratio*) akan disajikan dalam bentuk rata-rata apabila distribusi data bersifat normal atau median apabila distribusi data bersifat tidak normal.

Hasil penelitian dipersembahkan melalui 5 cara, yaitu:

Bagian deskriptif, dimana hasil penelitian dipaparkan dalam bentuk frekuensi, persen, min, median, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum.

1. Menghuraikan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan metode ujian ANOVA satu arah dan ujian Student-t. Metode ini digunakan untuk melihat perbedaan keberbagaian (rata-rata atau varian) variabel berdasarkan kategori variabel.
2. Menghuraikan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan metode ujian ANOVA dua hala. Metode ini digunakan untuk melihat interaksi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti kerja.

3. Menghuraikan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan metode ujian regresi linear sederhana. Metode ini digunakan untuk melihat hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas, dan untuk melihat kontribusi yang diberikan oleh variabel terikat terhadap perubahan yang terjadi dalam variabel bebas.
4. Menghuraikan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan metode ujian regresi linear berbagai. Metode ini digunakan untuk melihat model yang paling sesuai untuk meramalkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.1.1 HASIL DESKRIPTIF

Dari 52 orang responden yang disertakan dalam penelitian sebanyak 1 orang dari guru dan staff tersebut mengundurkan diri untuk terlibat dalam penelitian. Sebanyak 51 kuesioner yang layak untuk dianalisis diperoleh dan jumlah tindak balas (*response rate*) yang didapat adalah sebesar 98%.

4.1.1.1 Profil Demografi

Dalam bagian demografi dibentangkan hasil ataupun hasil penelitian berdasarkan data-data demografi guru untuk memberi dasar dan informasi lebih lanjut kepada hasil dan perbincangan selanjutnya mengenai latar belakang subjek-subjek dalam penelitian ini. Data demografi yang dibentangkan dalam bagian ini adalah data umur, jenis kelamin, etnik, status pernikahan, tahap pendidikan, lama bekerja di sekolah, jenis full time ataupun part time).

Tabel 4.1 Statistik deskriptif bagi variabel umur dan lama bekerja

Variabel	Min	Median	Mode	S.P.	Minimal	Maksimal
Umur	31.33	29.00	27	1.3	22	53
Lama bekerja	2.32	3.00	1.00	0.72	1	6

Rata-rata lama bekerja guru dan staff dalam penelitian ini adalah selama 3 tahun. Guru dan staff lama bekerja paling singkat di sekolah tempat penelitian adalah selama 1 tahun. Sedangkan durasi paling lama bekerja seseorang guru dan staff dalam sekolah penelitian adalah selama 6 tahun (Tabel 4.1). Kebanyakan dari guru- guru dalam penelitian ini berkhidmat selama 3 tahun.

Rata-rata umur guru dan staff di dalam penelitian ini adalah 31.33 tahun. Umur guru yang paling muda dalam penelitian adalah berumur 22 tahun sedangkan guru dan staff yang paling tua yang disertakan dalam penelitian adalah berumur 53 tahun. Data dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Grup dan staff yang paling ramai adalah yang berusia 26-35 tahun yaitu sejumlah 28 subjek (54,9%), diikuti oleh grup yang berusia 25 tahun ke bawah dengan jumlah 11 subjek (21,6%) dan grup guru dan staff yang berumur 36-45 tahun sejumlah 8 subjek (15,7%). Grup yang paling sedikit jumlah frekuensinya adalah grup guru dan staff berumur 46 tahun terhadap, yaitu sebanyak 4 orang atau 7,8% (Tabel 4.2).

Tabel 4.2 Distribusi frekuensi dan persen guru dan staff berdasarkan umur (n = 51)

Grup Umur (tahun)	Frekuensi	Peratus (%)
<25	11	21.6
26-35	28	54.9
36-45	8	15.7
46>	4	7.8

Tabel 4.3 menunjukkan jumlah frekuensi dan persen guru dan staff yang terlibat dalam penelitian berdasarkan jenis kelamin. Guru dan staff lelaki yang menyertai penelitian ini adalah sebanyak 14 orang (27,4%) sedangkan guru dan staff perempuan yang menyertai penelitian ini adalah sebanyak 37 orang (72,6%).

Tabel 4.3 Distribusi frekuensi dan persen guru dan staff berdasarkan jenis kelamin (n=51)

Jenis kelamin	Frekuensi	Peratus (%)
Lelaki	14	27,4
Perempuan	37	72.6

Hasil penelitian menemukan sebanyak 47 (92,2%) dari 51 guru dan staff yang menyertai penelitian adalah berasal dari etnis Jawa. Diikuti oleh 4 responden (7,8%) berasal dari etnis Sunda (Tabel 4.4).

Tabel 4.4 Distribusi frekuensi dan persen guru berdasarkan etnis (n=51)

Etnis	Frekuensi	Peratus (%)
Sunda	4	7,8
Jawa	47	92,2

Didapatkan sejumlah 12 orang (23,3%) dari responden adalah belum menikah, sedangkan responden yang menikah adalah sebanyak 38 orang (74,5%) dan 1 orang janda (2%) Hasil ini dapat dilihat dalam Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Distribusi frekuensi dan persen guru berdasarkan status pernikahan (n=51)

Status Pernikahan	Frekuensi	Peratus (%)
Belum Menikah	12	23,3
Menikah	38	74,6
Janda/Duda	1	1,96

Dalam Tabel 4.6 terlihat frekuensi tahap pendidikan di kalangan guru dalam penelitian ini. Sebanyak 2 guru dan staff (4%) mempunyai kelulusan tertinggi diploma. Guru dan staff yang mempunyai kelulusan sekolah menengah adalah sebanyak 6 orang (11,7%). Guru dan staff yang mempunyai kelulusan sarjana adalah sejumlah 39 orang (76,5%) dan guru dan staff yang mempunyai kelulusan tertinggi magister adalah sebanyak 4 orang (7,8%).

Tabel 4.6 Distribusi frekuensi dan persen guru dan staff berdasarkan tahap pendidikan (n=51)

Tahap Pendidikan	Frekuensi	Peratus (%)
Sekolah menengah	6	11,7
Diploma	2	4,0
Sarjana	39	76,5
Magister	4	7,8

Hasil dalam Tabel 4.7 memperlihatkan guru dan staff dengan jenis pekerjaan sepenuh masa adalah sebanyak 38 orang (74,5%), sedangkan guru dan staff dengan jenis pekerjaan separuh masa adalah sebanyak 25 orang (11.3%).

Tabel 4.7 Distribusi frekuensi dan persen guru berdasarkan jenis pekerjaan (n=51)

Status Pekerjaan	Frekuensi	Peratus (%)
Penuh Waktu	38	74,5
Paruh Waktu	13	11.3

4.1.1.2 Profil Psikologi

Hasil penelitian mengenai tingkat konflik peran pula menunjukkan sebanyak 39 orang (76,4%) guru dan staff mengalami konflik peran yang tinggi dalam pekerjaannya. Sebanyak 12 orang (23,6%) lainnya mengalami tingkat konflik peran yang rendah (Tabel 4.9). Rata-rata skor tahap konflik peran adalah 21.6 (SP \pm 3.8), median untuk distribusi skor konflik peran adalah 21. Skor maksimum yang didapat adalah 40 sedangkan skor minimum yang didapat adalah 14 (Tabel 4.15).

Tabel 4.9 Distribusi frekuensi dan persen guru dan staff berdasarkan tingkat konflik peran (n=51)

Tingkat Konflik Peran	Frekuensi	Peratus (%)
Tinggi	39	76,4
Rendah	12	23,6

Hasil penelitian menunjukkan dalam Tabel 4.10 bahwa sebanyak 20 orang (39.2%) guru dan staff mengakui memiliki tingkat ambiguitas peran yang tinggi. Sedangkan sebanyak 31 orang guru dan staff lainnya (60.8%) mengakui mempunyai tingkat ambiguitas peran yang rendah. Skor rata-rata ambiguitas peran adalah 11.9 ($SP \pm 2.4$). median distribusi skor adalah 12. Skor minimum yang berhasil diperoleh dalam penelitian ini adalah 6 sedangkan skor maksimum yang berhasil diperoleh adalah 20 (Tabel 4.15).

Tabel 4.10 Distribusi frekuensi dan persen guru dan staff berdasarkan tingkat ambiguitas peran (n=51)

Tingkat Ambiguitas peran	Frekuensi	Peratus (%)
Tinggi	20	39,2
Rendah	31	60,8

Tabel 4.11 Distribusi frekuensi dan persen guru dan staff berdasarkan jenis lokus kontrol (n=51)

Jenis Lokus Kontrol	Frekuensi	Peratus (%)
Internal	30	58.8
Eksternal	21	41.2

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa sebanyak 30 orang (58.8%) guru dan staff yang mengikuti penelitian termasuk dalam mempunyai jenis lokus kontrol internal. Sedangkan sebanyak 21 orang (41.2%) termasuk dalam grup guru dan staff yang mempunyai jenis lokus kontrol eksternal. Rata-rata nilai ujian lokus kontrol adalah 11.1 ($SP \pm 2.4$), median adalah 11 dan skor minimum yang

diperoleh adalah 4 sedangkan skor maksimum yang diperoleh adalah 17 (Tabel 4.15).

Hasil penelitian yang terangkum dalam Tabel 4.12 menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang (17,7%) guru mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah sedangkan sebanyak 42 orang (82,3%) guru lainnya mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dalam Tabel 4.15 diperlihatkan bahwa rata-rata skor kepuasan kerja adalah 69.5, median adalah 71 dan mod adalah 73. Skor maksimum yang didapat dalam penelitian adalah 100 dan skor minimum yang didapat adalah 43.

Tabel 4.12 Distribusi frekuensi dan persen tingkat kepuasan kerja di kalangan guru dan staff(n=51)

Tingkat Kepuasan Kerja	Frekuensi	Peratus (%)
Tinggi	42	82,3
Rendah	9	17,7

Penelitian juga menunjukkan bahwa sebanyak 6 orang (11,8%) guru dan staff dalam penelitian mempunyai tingkat komitmen organisasi yang rendah sedangkan sebanyak 42 orang (88.2%) guru dan staff lainnya mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi (Tabel 4.13). Skor rata-rata komitmen organisasi adalah 70.3 ($SP \pm 4.7$), median skor komitmen organisasi dalam penelitian adalah 70.5 sedangkan mod distribusi penelitian adalah 57. Skor minimum komitmen organisasi adalah 38 sedangkan skor maksimum adalah 87 (Tabel 4.15).

Tabel 4.13 Distribusi frekuensi dan persen tingkat komitmen organisasi di kalangan guru dan staff (n=51)

Tingkat Komitmen Organisasi	Frekuensi	Peratus (%)
Rendah	6	11.8
Tinggi	45	88.2

Tabel 4.14 Distribusi frekuensi dan persen tingkat keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff (n=51)

Tingkat Keinginan Berhenti Kerja	Frekuensi	Peratus (%)
Tinggi	15	29.4
Rendah	36	70.6

Hasil memperlihatkan bahwa sejumlah 15 orang (29,4%) orang guru dan staff yang menyertai penelitian mempunyai tingkat keinginan berhenti kerja yang tinggi. Sedangkan sebanyak 36 orang (70,6%) guru dan staff lainnya mempunyai tingkat keinginan berhenti kerja yang rendah (Tabel 4.14). Min skor distribusi keinginan berhenti kerja adalah 14.1 ($SP \pm 2.9$). Median skor adalah 14.0 sedangkan mod distribusi skor keinginan berhenti kerja adalah 13. Skor maksimum yang diberikan oleh guru adalah 26 sedangkan skor minimum yang didapat adalah 7 (Tabel 4.15).

Tabel 4.15 Statistik deskriptif bagi variabel lokus kontrol, ambiguitas peran, konflik peran, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan berhenti kerja

Variabel	Min	Median	Mod	S.P.	Minimal	Maksimal
Lokus Kontrol	11.1	11.0	11	2.4	4	17
Ambiguitas peran	11.9	12.0	12	2.4	6	20
Konflik Peran	21.6	21.0	20	3.8	14	40
Kepuasan Kerja	69.5	71.0	73	8.6	43	100
Komitmen Organisasi	70.3	70.5	72	4.7	38	87
Keinginan Berhenti Kerja	14.1	14.0	13	2.9	7	26

4.1.2 PERBEDAAN KEPUASAN KERJA BERDASARKAN FAKTOR DEMOGRAFI

Hipotesis 1

Terdapat perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara lelaki dan perempuan di kalangan guru dan staff sekolah di Abayasa Islamic School

Dalam Tabel 4.16 diperlihatkan bahwa min kepuasan kerja pada lelaki (70.4) lebih tinggi berbanding perempuan (69.1). akan tetapi nilai t yang didapat adalah sebesar 0.930. Dengan tingkat kebebasan sebesar 51 didapatkan nilai kesignifikanan lebih besar dari koefisien alfa 0.05. Hal ini bermakna bahwa hipotesis 2 adalah tidak diterima, tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara lelaki dan perempuan di kalangan guru dan staff sekolah di Abayasa Islamic School.

Tabel 4.16 Hasil ujian student-t bagi perbedaan kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin di kalangan guru dan staff sekolah di Abayasa Islamic School

Jenis kelamin	N	Min	SP	dk	t
Lelaki	14	70.4	10.5	51	0.930
Perempuan	37	69.1	7.8		

Hipotesis 2

Terdapat perbedaan kepuasan kerja yang signifikan berdasarkan tahap pendidikan di kalangan guru dan staff sekolah di Abayasa Islamic School.

Hasil penelitian yang terangkum dalam Tabel 4.17 menunjukkan tidak adanya perbedaan varians kepuasan kerja berdasarkan tahap pendidikan. Nilai $F_{(4,217)}$ yang dihasilkan adalah 0.924. Didapatkan nilai kesignifikan lebih besar dari koefisien alfa 0.05. Hal ini bermakna bahwa hipotesis 2 adalah tidak diterima. Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja yang signifikan berdasarkan tahap pendidikan di kalangan guru dan staff sekolah di Abayasa Islamic School.

Tabel 4.17 Hasil ujian ONE WAY ANOVA bagi perbedaan kepuasan kerja berdasarkan tahap pendidikan

Sumber Varians	JKD	Dk	MKD	F
Antara Grup	0.517	4	0.129	0.924
Dalam Grup	30.317	48	0.140	

Hipotesis 3

Terdapat perbedaan kepuasan kerja yang signifikan berdasarkan status pernikahan di kalangan guru dan staff sekolah di Abayasa Islamic School

Hasil penelitian yang terangkum dalam Tabel 4.18 menunjukkan adanya perbedaan varians kepuasan kerja berdasarkan status pernikahan. Nilai $F_{(2,219)}$ yang dihasilkan adalah 3.572. Didapatkan nilai kesignifikanan lebih kecil dari koefisien alfa 0.05. Hal ini bermakna bahwa hipotesis 3 adalah diterima. Terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status pernikahan di kalangan guru dan staff sekolah di Abayasa Islamic School.

.Tabel 4.18 Hasil ujian ONE WAY ANOVA bagi perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status pernikahan

Sumber Varians	JKD	Dk	MKD	F
Antara Grup	0.986	2	0.493	3.572*
Dalam Grup	30.145	50	0.138	

*k < 0.05

Untuk melihat perbandingan grup manakah yang yang berbeda dalam kepuasan kerja, ujian post-hoc dengan metode Tukey-HSD telahpun dijalankan. Grup guru yang belum menikah (66.9) mempunyai min kepuasan kerja yang paling rendah, diikuti oleh grup duda/janda (69.0) dan grup menikah (70.3). Diantara ketiga grup status pernikahan tersebut yang berbeda secara signifikan

adalah grup menikah dan belum menikah. Dapat disimpulkan bahwa grup belum menikah secara signifikan mempunyai kepuasan kerja yang lebih rendah dari grup yang sudah menikah (Tabel 4.19).

Tabel 4.19 Analisis post hoc perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status pernikahan

(Tukey –HSD)

Kepuasan Kerja	Status Pernikahan				
	N	Min	Belum Menikah	Menikah	Duda/Janda
Belum Menikah	12	66.9		*	
Menikah	38	70.3			
Duda/Janda	1	69.0			

* $k < 0.05$

4.1.3 PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI BERDASARKAN FAKTOR DEMOGRAFI

Hipotesis 4

Terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara lelaki dan perempuan di kalangan guru dan staff sekolah di Abayasa Islamic School

Dalam Tabel 4.20 diperlihatkan bahwa min komitmen organisasi pada lelaki (50.4) adalah lebih tinggi berbanding perempuan (50.2). Akan tetapi nilai t yang didapat adalah sebesar 0.339. Dengan tingkat kebebasan sebesar 220 didapatkan nilai kesignifikanan sebesar lebih dari koefisien alfa sebesar 0.05. Hal ini bermakna bahwa hipotesis 10 adalah tidak diterima. Tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara lelaki dan perempuan di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Tabel 4.20 Hasil ujian student-t bagi perbedaan komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	N	Min	SP	Dk	t
Lelaki	14	50.4	4.6	51	0.339
Perempuan	57	50.2	4.7		

Hipotesis 12

Terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan berdasarkan tahap pendidikan di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School

Hasil penelitian yang terangkum dalam Tabel 4.21 menunjukkan tidak adanya perbedaan varians komitmen organisasi berdasarkan tahap pendidikan. Nilai $F_{(4,217)}$ yang dihasilkan adalah 0.295. Tahap kesignifikanan yang didapat adalah

lebih dari koefisien alfa sebesar 0.05. Hal ini bermakna bahwa hipotesis 12 adalah tidak diterima. Tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan berdasarkan tahap pendidikan di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Tabel 4.21 Hasil ujian analisis varians searah bagi perbedaan komitmen organisasi berdasarkan tahap pendidikan

Sumber Varians	JKD	Dk	MKD	F
Antara Grup	0.148	4	0.037	0.295
Dalam Grup	27.239	48	0.126	

Hipotesis 13

Terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan berdasarkan status pernikahan di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School

Hasil penelitian yang terangkum dalam Tabel 4.22 menunjukkan tidak adanya perbedaan varians komitmen organisasi berdasarkan status pernikahan. Nilai $F_{(2,219)}$ yang dihasilkan adalah 0.425. Tahap kesignifikanan yang didapat adalah lebih dari koefisien alfa sebesar 0.05. Hal ini bermakna bahwa hipotesis 13 adalah tidak diterima. Tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan berdasarkan status pernikahan di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Tabel 4.22 Hasil ujian analisis varians searah bagi perbedaan komitmen organisasi berdasarkan status pernikahan

Sumber Varians	JKD	Dk	MKD	F
Antara Grup	0.106	2	0.053	0.425
Dalam Grup	27.282	50	0.125	

4.1.4 HUBUNGAN PROFIL DEMOGRAFI DAN PSIKOLOGI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Hipotesis 1

Terdapat adanya hubungan yang signifikan antara umur dan kepuasan kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Ujian hipotesis dan jumlah besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel umur terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.23. Tabel 4.23 menunjukkan hasil ujian regresi linear sederhana antara umur dan kepuasan kerja. Nilai R yang didapat sebesar 0.397 bermakna terdapat hubungan yang moderat antara umur dan kepuasan kerja. Nilai R^2 sebesar 0.157 bermakna sebanyak 15.7% perubahan dalam kepuasan kerja secara signifikan adalah disebabkan oleh peningkatan atau penurunan umur guru. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 adalah diterima, terdapat adanya hubungan yang signifikan antara umur dan kepuasan kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Tabel 4.23 Hasil ujian regresi linear sederhana antara umur dan kepuasan kerja

Variabel	N	R	R ²	B	Konstan	k
Umur						
	51	0.397	0.157	0.240	61.95	0.001**
Kepuasan Kerja						

**k<0.01

Hipotesis 5

Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dan lama bekerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Besarnya kontribusi yang diberikan lama bekerja terhadap kepuasan kerja digambarkan dalam Tabel 4.24. Hasil menunjukkan hasil ujian regresi linear sederhana antara lama bekerja dan kepuasan kerja. Nilai R yang didapat sebesar 0.499 bermakna terdapat hubungan yang moderat antara lama bekerja dan kepuasan kerja. Nilai R² sebesar 0.249 bermakna sebanyak 24.9% perubahan dalam kepuasan kerja secara signifikan adalah disebabkan oleh peningkatan atau penurunan lama bekerja guru. Nilai kesignifikanan yang didapat sebesar 0.001 adalah lebih kecil dari koefisien alfa yang ditetapkan yaitu 0.05. Ini berarti bahwa hipotesis 5 adalah diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dan lama bekerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Tabel 4.24 Hasil ujian regresi linear sederhana antara lama bekerja dan kepuasan kerja

Variabel	N	R	R ²	β	Konstan	k
Lama bekerja	51	0.499	0.249	0.244	67.54	0.001**
Kepuasan Kerja						

**k<0.01

Hipotesis 6

Terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran dan kepuasan kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School

Besarnya kontribusi yang diberikan konflik pelayanan terhadap kepuasan kerja digambarkan dalam Tabel 4.25. Hasil menunjukkan hasil ujian regresi linear sederhana antara konflik peran dan kepuasan kerja. Nilai R yang didapat sebesar 0.681 bermakna terdapat hubungan yang moderat-kuat antara konflik peran dan kepuasan kerja. Nilai R² sebesar 0.464 bermakna sebanyak 46.4% perubahan dalam kepuasan kerja secara signifikan adalah disebabkan oleh peningkatan atau penurunan konflik peran guru dan staff.

Tabel 4.25 Hasil ujian regresi linear sederhana antara konflik peran dan kepuasan kerja

Variabel	n	R	R ²	β	Konstan	k
Konflik Peran	51	0.681	0.464	0.498	58.71	0.001**

Kepuasan Kerja

** $k < 0.01$

Nilai kesignifikanan yang didapat sebesar 0.001 adalah lebih kecil dari koefisien alfa yang ditetapkan yaitu 0.05. Ini berarti bahwa hipotesis 6 adalah diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran dan kepuasan kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Hipotesis 7

Terdapat hubungan yang signifikan antara ambiguitas peran dan kepuasan kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School

Besarnya kontribusi ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja digambarkan dalam Tabel 4.26. Hasil menunjukkan hasil ujian regresi linear sederhana antara ambiguitas peran dan kepuasan kerja. Nilai R yang didapat sebesar 0.477 bermakna terdapat hubungan yang moderat antara ambiguitas peran dan kepuasan kerja. Nilai R^2 sebesar 0.227 bermakna sebanyak 22.7% perubahan dalam kepuasan kerja secara signifikan adalah disebabkan oleh peningkatan atau penurunan ambiguitas peran guru. Nilai kesignifikanan yang didapat sebesar 0.003 adalah lebih kecil dari koefisien alfa yang ditetapkan yaitu 0.05. Ini berarti bahwa hipotesis 7 adalah diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara ambiguitas peran dan kepuasan kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Tabel 4.26 Hasil ujian regresi linear sederhana antara ambiguitas peran dan kepuasan kerja

Variabel	n	R	R ²	β	Konstan	k
Ambiguitas peran	51	0.477	0.227	-0.706	77.83	0.003**
Kepuasan Kerja						

**k<0.01

Hipotesis 8

Terdapat hubungan yang signifikan antara lokus kontrol dan kepuasan kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Besarnya kontribusi lokus kontrol terhadap keinginan berhenti kerja digambarkan pada Tabel 4.27. Hasil ujian regresi linear sederhana dilakukan untuk melihat kontribusi lokus kontrol terhadap kepuasan kerja. Nilai R yang didapat sebesar 0.619 bermakna terdapat hubungan yang moderat antara lokus kontrol dan kepuasan kerja. Nilai R² sebesar 0.383 bermakna sebanyak 38.3% perubahan dalam kepuasan kerja secara signifikan adalah disebabkan oleh peningkatan atau penurunan lokus kontrol guru. Nilai kesignifikanan yang didapat sebesar 0.001 adalah lebih kecil dari koefisien alfa yang ditetapkan yaitu 0.05. Ini berarti bahwa hipotesis 8 adalah diterima, yaitu terdapat adanya hubungan yang signifikan antara lokus kontrol dan kepuasan kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Tabel 4.27 Hasil ujian regresi linear sederhana antara lokus kontrol dan kepuasan kerja

Variabel	n	R	R ²	β	Konstan	k
Lokus Kontrol	51	0.619	0.383	-0.816	78.49	0.001**
Kepuasan Kerja						

**k<0.01

Hipotesis 9

Terdapat kontribusi yang signifikan antara umur, lama bekerja, lokus kontrol, konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School

Untuk menjawab hipotesis mengenai kontribusi faktor-faktor demografi, lokus kontrol, konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School, data diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan melibatkan faktor demografi, yaitu umur dan lama bekerja dan faktor psikologi, yaitu lokus kontrol, konflik peran dan ambiguitas peran sebagai variabel prediksi, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel kriteria yang dimasukkan secara serentak ke dalam persamaan regresi. Statistik menunjukkan bahwa hanya 4 variabel prediksi yang mempunyai hubungan dan kontribusi yang signifikan kepada kepuasan kerja. Hasil hasil ditunjukkan dalam Tabel 4.28.

Tabel 4.28 Analisis hasil regresi berganda tentang kontribusi faktor demografi, lokus kontrol, konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja di kalangan guru

Variabel	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	t
	β	β	β	β	
A	78.495	77.033	67.938	74.087	
Lokus Kontrol	- 0.816**	-0.870***	-0.860***	-0.783***	20.058
Lama bekerja		-0.262***	-0.230**	-0.217**	5.847
Konflik Peran			-0.474**	-0.482**	10.331
Ambiguitas peran				-0.668**	22.160
F	1297.437**	915.151***	959.497***	744.136***	
R	0.681	0.742	0.811	0.816	
R ²	0.464	0.549	0.658	0.666	
ΔR^2	0.464	0.086	0.108	0.008	

***k<0.001

**k<0.01

Hipotesis ini mengandaikan terdapat pengaruh diantara umur, lama bekerja, lokus kontrol, konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja. Hasil menunjukkan nilai F bagi model keempat yaitu sebesar 744.156 dengan tingkat kesnifikanan yang dihasilkan sebesar 0.000 adalah lebih kecil dari koefisien alfa yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05. Ini membuktikan bahwa model yang dibuat adalah signifikan dan diterima untuk menerangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan guru.

Hasil analisis langkah demi langkah menunjukkan bahwa bagi populasi penelitian (51 orang guru dan staff) keempat variabel prediksi atau bebas tadi, yaitu lokus kontrol (x1), lama bekerja (x2), konflik peran (x3) dan ambiguitas peran (x4) merupakan prediksi kepada variabel terikat atau kriterion kepuasan kerja (y). Nilai koefisien R^2 untuk model 4 yang dihasilkan adalah sebesar 0.666 atau 66.6%. Hal ini bermakna gabungan keempat-empat variabel bebas, yaitu lokus kontrol, lama bekerja, konflik peran dan ambiguitas peran berkontribusi kepada 66.6% perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja.

Dalam model pertama, lokus kontrol memberikan sebanyak 46.4% terhadap perubahan dalam kepuasan kerja. Perubahan R^2 yang terjadi pada kepuasan kerja akibat penambahan lama bekerja adalah sebanyak 8.6%. Sementara itu konflik peran menambah sebanyak 10.8% terhadap perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School. Penambah ambiguitas peran pada model 4, menambah 0.8% perubahan pada kepuasan kerja.

Diantara keempat variabel-variabel bebas yang termasuk dalam model 4, nilai standar beta menunjukkan bahwa locus kontrol merupakan variabel paling penting serta berhubungan secara negatif dengan kepuasan kerja ($\beta = -0.783$). Nilai beta tersebut berarti peningkatan dalam satu standar deviasi locus kontrol akan mengakibatkan penurunan sebanyak 0.783 dalam standar deviasi kepuasan kerja. Sedangkan variabel yang paling kurang pengaruhnya serta berhubungan secara positif terhadap kepuasan kerja adalah lama bekerja ($\beta = -0.217$). Nilai beta ini bermakna bahwa peningkatan dalam satu standar deviasi lama bekerja akan mengakibatkan penurunan sebanyak 0.217 dalam standar deviasi kepuasan kerja.

Melalui model 4 ini, pengaruh kepuasan kerja dapat diuraikan dengan lebih jelas. Namun demikian sebanyak 33.4% lagi perubahan yang terjadi terhadap kepuasan kerja tidak dapat dijelaskan melalui model 4, hal tersebut kemungkinan dapat ditentukan melalui variabel-variabel yang lain. Berdasarkan uraian di atas, model yang terbaik yang dapat dibuat untuk menentukan kontribusi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

$$Y = 74.087 - 0.783 x_1 - 0.217 x_2 - 0.482 x_3 - 0.668 x_4$$

Atau

$$\text{Kepuasan Kerja} = 74.087 - 0.783 \text{ Locus Kontrol} - 0.217 \text{ Lama bekerja} - 0.482 \text{ Konflik Peran} - 0.668 \text{ Ambiguitas peran}$$

4.1.5 HUBUNGAN PROFIL DEMOGRAFI DAN PSIKOLOGI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Hipotesis 10

Adanya hubungan yang signifikan antara umur dan komitmen organisasi di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School

Besarnya kontribusi umur terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.29. Hasil menunjukkan hasil ujian regresi linear sederhana antara umur dan komitmen organisasi. Nilai R yang didapat sebesar 0.407 bermakna terdapat hubungan yang moderat antara umur dan komitmen organisasi. Nilai R^2 yang didapat adalah sebesar 0.166 bermakna sebanyak 16.6% perubahan dalam komitmen organisasi secara signifikan adalah disebabkan oleh peningkatan atau penurunan umur guru. Nilai kesignifikanan yang didapat sebesar 0.000 adalah lebih kecil dari koefisien alfa yang ditetapkan yaitu 0.05. Ini berarti bahwa hipotesis 10 adalah diterima, yaitu terdapat adanya hubungan yang signifikan antara umur dan komitmen organisasi di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Tabel 4.29 Hasil ujian regresi linear sederhana antara umur dan komitmen organisasi

Variabel	N	R	R^2	β	Konstan	k
Umur						
Komitmen Organisasi	51	0.407	0.166	-1.021	30.991	0.000***

*** $k < 0.001$

Hipotesis 14

Adanya hubungan yang signifikan antara lama bekerja dan komitmen organisasi di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School

Tabel 4.30 menunjukkan hasil ujian regresi linear sederhana antara lama bekerja dan komitmen organisasi. Nilai R yang didapat sebesar 0.612 artinya terdapat hubungan yang moderat antara lama bekerja dan komitmen organisasi. Nilai R^2 yang didapat adalah sebesar 0.375 bermakna sebanyak 37.5% perubahan dalam komitmen organisasi secara signifikan adalah disebabkan oleh peningkatan atau penurunan lama bekerja pada guru dan staff. Nilai kesignifikanan yang didapat sebesar 0.000 adalah lebih kecil dari koefisien alfa yang ditetapkan yaitu 0.05. Ini berarti bahwa hipotesis 13 adalah diterima, yaitu adanya hubungan yang signifikan antara lama bekerja dan komitmen organisasi di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Tabel 4.30 Hasil ujian regresi linear sederhana antara lama bekerja dan komitmen organisasi di kalangan guru

Variabel	n	R	R^2	β	Konstan	k
Lama bekerja						
Komitmen Organisasi	51	0.612	0.375	0.147	26.170	0.000***

*** $k < 0.001$

Hipotesis 15

Terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran dan komitmen organisasi di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School

Tabel 4.31 menunjukkan hasil ujian regresi linear sederhana antara konflik peran dan komitmen organisasi. Nilai R yang didapat sebesar 0.641 bermakna terdapat hubungan yang moderat antara umur dan kepuasan kerja. Nilai R^2 sebesar 0.411 bermakna sebanyak 41.1% perubahan dalam kepuasan kerja secara signifikan adalah disebabkan oleh peningkatan atau penurunan konflik peran guru.

Tabel 4.31 Hasil ujian regresi linear sederhana antara konflik peran dan komitmen organisasi di kalangan guru dan staff

Variabel	N	R	R^2	β	Konstan	k
Konflik Peran	51	0.641	0.411	0.178	46.40	0.029*
Komitmen Organisasi						

*** $k < 0.001$

Nilai kesignifikanan yang didapat sebesar 0.029 adalah lebih kecil dari koefisien alfa yang ditetapkan yaitu 0.05. Ini berarti bahwa hipotesis 15 adalah diterima, yaitu adanya hubungan yang signifikan antara konflik peran dan komitmen organisasi di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Hipotesis 16

Terdapat hubungan yang signifikan antara ambiguitas peran dan komitmen organisasi di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School

Tabel 4.32 menunjukkan hasil ujian regresi linear sederhana antara ambiguitas peran dan komitmen organisasi. Nilai R yang didapat sebesar 0.382 bermakna terdapat hubungan yang moderat antara ambiguitas peran dan komitmen organisasi. Nilai R^2 yang didapat adalah sebesar 0.146 bermakna sebanyak 14.6% perubahan dalam komitmen organisasi secara signifikan adalah disebabkan oleh peningkatan atau penurunan ambiguitas peran guru. Nilai kesignifikanan yang didapat sebesar 0.000 adalah lebih kecil dari koefisien alfa yang ditetapkan yaitu 0.05. Ini berarti bahwa hipotesis 16 adalah diterima, yaitu terdapat adanya hubungan yang signifikan antara ambiguitas peran dan komitmen organisasi di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Tabel 4.32 Hasil ujian regresi linear sederhana antara ambiguitas peran dan komitmen organisasi di kalangan guru

Variabel	n	R	R^2	β	Konstan	k
Ambiguitas peran	51	0.382	0.146	-2.374	30.838	0.000
Komitmen Organisasi						

*** $k < 0.001$

Hipotesis 17

Terdapat hubungan yang signifikan antara lokus kontrol dan komitmen organisasi di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School

Tabel 4.33 menunjukkan hasil ujian regresi linear sederhana antara lokus kontrol dan komitmen organisasi. Nilai R yang didapat sebesar 0.809 bermakna terdapat hubungan yang kuat antara lokus kontrol dan komitmen organisasi. Nilai R^2 sebesar 0.654 bermakna sebanyak 65.4% perubahan dalam komitmen organisasi secara signifikan adalah disebabkan oleh peningkatan atau penurunan lokus kontrol guru. Nilai kesignifikan yang didapat sebesar 0.000 adalah lebih kecil dari koefisien alfa yang ditetapkan yaitu 0.05. Ini berarti bahwa hipotesis 17 adalah diterima, yaitu terdapat adanya hubungan yang signifikan antara lokus kontrol dan komitmen organisasi di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Tabel 4.33 Hasil ujian regresi linear sederhana antara lokus kontrol dan komitmen organisasi di kalangan guru

Variabel	n	R	R^2	β	Konstan	k
Lokus Kontrol						
Komitmen Organisasi	51	0.809	0.654	-1.108	25.962	0.000***

*** $k < 0.001$

Hipotesis 18

Terdapat kontribusi yang signifikan antara faktor-faktor demografi, lokus kontrol, konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School

Untuk menjawab hipotesis mengenai kontribusi faktor-faktor demografi, lokus kontrol, konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School, data diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan melibatkan umur, lama bekerja, lokus kontrol, konflik peran dan ambiguitas peran sebagai variabel prediksi, sedangkan komitmen organisasi sebagai variabel kriterion yang dimasukkan secara serentak ke dalam persamaan regresi. Statistik menunjukkan bahwa hanya 2 variabel prediksi yang mempunyai hubungan dan kontribusi yang signifikan kepada komitmen organisasi. Hasil hasil ditunjukkan dalam Tabel 4.34.

Tabel 4.34 Analisis hasil regresi berganda tentang kontribusi faktor demografi, lokus kontrol, konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi di kalangan guru

Variabel	Model 1 B	Model 2 β	t
A	25.962	24.998	
Lokus kontrol	-1.108	-0.985	11.648***
Lama bekerja		-0.033	2.198*
F	299.259***	155.674***	
R	0.809	0.815	
R ²	0.654	0.665	
ΔR^2	0.654	0.010	

***k<0.001

*k<0.05

Hipotesis ini mengandaikan adanya pengaruh diantara umur, lama bekerja, lokus kontrol, konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi. Hasil menunjukkan nilai F bagi model keempat yaitu sebesar 155.674 dengan

tingkat kesignifikanan yang dihasilkan sebesar 0.000 adalah lebih kecil dari koefisien alfa yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05. Ini membuktikan bahwa model yang dibuat adalah signifikan dan diterima untuk menerangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School. Hasil analisis langkah demi langkah menunjukkan bahwa bagi populasi penelitian (51 orang guru dan staff) kedua variabel prediksi atau bebas tadi, yaitu locus kontrol (x1), dan lama bekerja (x2) merupakan prediksi kepada variabel terikat atau kriteria komitmen organisasi (y). Nilai koefisien R^2 untuk model 2 yang dihasilkan adalah sebesar 0.665 atau 66.5%. Hal ini bermakna gabungan kedua-dua variabel bebas, yaitu locus kontrol dan lama bekerja memberikan kepada 66.5% perubahan yang terjadi pada komitmen organisasi.

Dalam model pertama, locus kontrol memberikan sebanyak 65.4% terhadap perubahan dalam komitmen organisasi. Perubahan R^2 yang terjadi pada komitmen organisasi akibat penambahan lama bekerja adalah sebanyak 1%. Diantara kedua variabel-variabel bebas yang termasuk dalam model 2, nilai standar beta menunjukkan bahwa locus kontrol merupakan variabel paling penting serta berhubungan secara negatif dengan komitmen organisasi ($\beta = -0.985$). Nilai beta tersebut berarti peningkatan dalam satu standar deviasi locus kontrol akan mengakibatkan penurunan sebanyak 0.985 dalam standar deviasi komitmen organisasi. Sedangkan variabel yang paling kurang pengaruhnya serta berhubungan secara positif terhadap komitmen organisasi adalah lama bekerja ($\beta = -0.033$). Nilai beta ini bermakna bahwa peningkatan dalam satu standar deviasi lama bekerja akan mengakibatkan penurunan sebanyak 0.033 dalam standar

deviasi komitmen organisasi. Melalui model 2 ini, pengaruh komitmen organisasi dapat diuraikan dengan lebih jelas. Namun demikian sebanyak 33.5% lagi perubahan yang terjadi terhadap komitmen organisasi tidak dapat dijelaskan melalui model 2, hal ini kemungkinan dapat ditentukan melalui variabel-variabel yang lain dan error. Berdasarkan uraian di atas, model yang terbaik yang dapat dibuat untuk menentukan kontribusi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

$$Y = 24.998 - 0.985x_1 - 0.033x_2$$

Atau

$$\text{Komitmen Organisasi} = 24.998 - 0.985 \text{Lokus Kontrol} - 0.033 \text{Lama bekerja}$$

4.1.6 PENGARUH DAN EFEK INTERAKSI FAKTOR KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN BERHENTI KERJA

Hipotesis 19

Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School

Tabel 4.35 menunjukkan hasil ujian regresi linear sederhana antara kepuasan kerja dan keinginan berhenti kerja. Nilai R yang didapat sebesar 0.793 bermakna terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan keinginan berhenti kerja.

Nilai R^2 sebesar 0.629 bermakna sebanyak 62.9% perubahan dalam keinginan berhenti kerja secara signifikan adalah disebabkan oleh peningkatan atau penurunan kepuasan kerja guru. Nilai kesignifikan yang didapat sebesar 0.000 adalah lebih kecil dari koefisien alfa yang ditetapkan yaitu 0.05. Ini berarti bahwa hipotesis 19 adalah diterima, yaitu adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Tabel 4.35 Hasil ujian regresi linear sederhana antara kepuasan kerja dan keinginan berhenti kerja di kalangan guru

Variabel	N	R	R^2	β	Konstan	k
Kepuasan Kerja						
Keinginan Berhenti Kerja	220	0.793	0.629	-0.103	21.24	0.000***

*** $k < 0.001$

Hipotesis 20

Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School

Tabel 4.36 menunjukkan hasil ujian regresi linear sederhana antara komitmen organisasi dan keinginan berhenti kerja. Nilai R yang didapat sebesar 0.812 bermakna terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan keinginan

berhenti kerja. Nilai R^2 sebesar 0.659 bermakna sejumlah 65.9% perubahan dalam keinginan berhenti kerja secara signifikan adalah disebabkan oleh peningkatan atau penurunan komitmen organisasi guru.

Tabel 4.36 Hasil ujian regresi linear sederhana antara komitmen organisasi dan keinginan berhenti kerja di kalangan guru

Variabel	N	R	R^2	β	Konstan	k
Komitmen Organisasi						
Keinginan Berhenti Kerja	51	0.812	0.659	-0.563	30.17	0.002**

** $k < 0.01$

Nilai kesignifikanan yang didapat sebesar 0.000 adalah lebih kecil dari koefisien alfa yang ditetapkan yaitu 0.05. Ini berarti bahwa hipotesis 20 adalah diterima, yaitu adanya hubungan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Hipotesis 21

Terdapat kontribusi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School

Untuk menjawab hipotesis mengenai kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School, data diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan melibatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel prediksi, sedangkan keinginan berhenti kerja sebagai variabel kriteria yang dimasukkan secara serentak ke dalam persamaan regresi. Statistik menunjukkan bahwa kedua variabel prediksi yang mempunyai hubungan dan kontribusi yang signifikan kepada keinginan berhenti kerja. Hasil ditunjukkan dalam Tabel 4.37.

Hipotesis ini mengandaikan terdapat pengaruh diantara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti kerja. Hasil menunjukkan nilai F bagi model keempat yaitu sebesar 20.752 dengan tingkat kesignifikan yang dihasilkan sebesar 0.000 adalah lebih kecil dari koefisien alfa yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05. Ini membuktikan bahwa model yang dibuat adalah signifikan dan diterima untuk menerangkan faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berhenti kerja di kalangan guru. Hasil analisis langkah demi langkah menunjukkan bahwa bagi populasi penelitian (51 orang guru dan staff) keempat variabel prediksi atau bebas tadi, yaitu kepuasan kerja (x_1) dan komitmen organisasi (x_2) merupakan prediksi kepada variabel terikat atau kriteria terhadap keinginan berhenti kerja (y). Nilai koefisien R^2 untuk model 2 yang dihasilkan adalah sebesar 0.244 atau 24.4%. Hal ini bermakna gabungan kedua variabel bebas, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi memberikan kepada 24.46% perubahan yang terjadi pada keinginan berhenti kerja.

Tabel 4.37 Analisis hasil regresi berganda tentang kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti kerja di kalangan guru

Variabel	Model 1	Model 2	t
	β	β	
A	21.24	30.17	
Kepuasan Kerja	-0.103***	-0.114***	-4.863***
Komitmen Organisasi		-0.563***	-7.009***
F	23.652***	20.752***	
R	0.312	0.494	
R ²	0.097	0.244	
ΔR^2	0.097	0.147	

***k<0.001

Dalam model pertama, kepuasan kerja memberikan sebanyak 9.7% terhadap perubahan dalam keinginan berhenti kerja. Perubahan R² yang terjadi pada keinginan berhenti kerja akibat penambahan komitmen organisasi adalah sebanyak 14.7%. Diantara kedua variabel-variabel bebas yang termasuk dalam model 2, nilai standar beta menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan

variabel paling penting serta berhubungan secara negatif dengan keinginan berhenti kerja ($\beta = -0.563$).

Nilai beta tersebut berarti peningkatan dalam satu standar deviasi komitmen organisasi akan mengakibatkan penurunan sebanyak 0.563 dalam standar deviasi keinginan berhenti kerja. Sedangkan variabel yang paling kurang pengaruhnya serta berhubungan juga secara negatif terhadap keinginan berhenti kerja adalah kepuasan kerja ($\beta = -0.114$). Nilai beta ini bermakna bahwa peningkatan dalam satu standar deviasi kepuasan kerja akan mengakibatkan penurunan sebanyak 0.114 dalam standar deviasi keinginan berhenti kerja. Melalui model 2 ini, pengaruh keinginan berhenti kerja dapat diuraikan dengan lebih jelas. Namun demikian sebanyak 75.6% lagi perubahan yang terjadi terhadap keinginan berhenti kerja tidak dapat dijelaskan melalui model 2, hal ini kemungkinan dapat ditentukan melalui variabel-variabel yang lain.

Berdasarkan uraian di atas, model yang terbaik yang dapat dibuat untuk menentukan kontribusi faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berhenti kerja adalah:

$$Y = 30.17 - 0.114x_1 - 0.563x_2$$

Atau

Keinginan Berhenti Kerja = 30.17 – 0.114 Kepuasan Kerja – 0.563 Komitmen Organisasi

Penelitian ini juga bertujuan mencoba melihat efek interaksi di antara moderator komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berhenti kerja. Ujian ANOVA dua arah telahpun dilakukan untuk menguji hubungan tersebut.

Berdasarkan hasil penganalisisan data, kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang memberikan kepada keinginan berhenti kerja secara signifikan. Tabel 4.38 menjelaskan hasil kepuasan kerja memberi efek yang signifikan kepada keinginan berhenti kerja ($F_{(1, 218)} = 13.466$; $k < 0.01$). Komitmen organisasi juga menunjukkan memberi efek yang signifikan kepada keinginan berhenti kerja ($F_{(1, 218)} = 41.907$; $k < 0.01$).

Tabel 4.38 Efek interaksi komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berhenti kerja

Sumber Variasi	JKD	dk	MKD	F
Kepuasan Kerja	24.144	1	24.144	13.466**
Komitmen Organisasi	75.140	1	75.140	41.907**
Interaksi				
Kepuasan Kerja x Komitmen Organisasi	12.281	1	12.281	6.849**
Ralat	390.874	218	1.793	
Jumlah	45698.000	222		

**k < 0.01

Hasil mendapatkan efek interaksi di antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti kerja wujud secara signifikan ($F_{(1, 218)} = 6.849$; $k < 0.01$). Oleh itu dapat disimpulkan bahwa terdapat efek interaksi yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School.

Plot profil efek interaksi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti kerja digambarkan dalam Diagram 4.1. Dalam diagram tersebut dapat dirumuskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi menurunkan keinginan berhenti kerja dikalangan guru yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi berbanding komitmen organisasi yang rendah. Hal ini juga berlaku untuk kepuasan kerja yang rendah, walaupun penurunan tidaklah sebanyak kepuasan kerja yang tinggi.

4.1.7 RUMUSAN HASIL PENELITIAN

Bagian ini melaporkan hasil penelitian dari aspek statistik deskriptif dan inferensi. Distribusi dan frekuensi data dilihat melalui nilai rata-rata, standar deviasi dan persen. Hubungan faktor demografi, lokus kontrol, ambiguitas peran, konflik peran terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti kerja dilihat dengan menggunakan berbagai analisis seperti ujian-t, ANOVA dan regresi sederhana dan berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan berhenti

kerja. Hasil analisis yang telah dilakukan membuktikan adanya beberapa hipotesis yang diterima dan tidak diterima.

4.2 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini, hasil-hasil penelitian didiskusikan berdasarkan hipotesis yang telah diuji. Aspek perbincangan meliputi:

1. Perbedaan kepuasan kerja berdasarkan faktor demografi
2. Perbedaan komitmen organisasi berdasarkan faktor demografi
3. Hubungan profil demografi dan psikologi terhadap kepuasan kerja
4. Hubungan profil demografi dan psikologi terhadap komitmen organisasi
5. Pengaruh dan interaksi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti kerja

Setiap aspek yang didiskusikan dibahas dan dibandingkan dengan penelitian-penelitian lepas, teori-teori yang ada dan pendapat-pendapat mendalam mengenai hasil-hasil penelitian.

4.2.1 PERBEDAAN KEPUASAN KERJA BERDASARKAN FAKTOR DEMOGRAFI

4.2.1.1 Perbedaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis kelamin

Hasil yang didapatkan dalam bab IV menunjukkan bahwa kebanyakan dari guru dan staff yang ikut serta dalam penelitian adalah guru perempuan. Hal ini adalah sesuai dengan kebanyakan sekolah-sekolah lain pada umumnya, dimana sebagian besar guru yang bekerja adalah guru perempuan. Karir guru ini merupakan karir

yang memerlukan kesabaran dan ketelitian. Selain itu bidang guru juga memerlukan kemesraan, kasih sayang dan kelembutan dalam memberikan pelajaran kepada anak-anak. Sifat-sifat ini lebih banyak terdapat di golongan perempuan. Perempuan juga dikenali lebih disiplin dalam mematuhi undang-undang dan peraturan yang ada sehingga pendidikan yang disediakan akan optimal (Robbin 2001).

Dalam melihat hubungan perbedaan antara kepuasan kerja dan jenis kelamin, penelitian ini tidak menemukan adanya perbedaan kepuasan kerja diantara guru dan staff lelaki dan guru dan staff perempuan. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erawati dan kawan-kawan (2007) dan Lambrou dan kawan-kawan (2010), dimana tidak didapatkan adanya perbedaan kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin. Robbin (2001) juga menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara lelaki dan perempuan dalam keahlian menyelesaikan masalah, keahlian menganalisis, keinginan bersaing, motivasi, keterampilan bersosial dan keterampilan dalam belajar.

Salah satu faktor kontribusi lain terhadap persamaan kepuasan kerja diantara lelaki dan perempuan adalah jumlah responden. Jumlah rasio guru dan staff lelaki dan perempuan yang mengikuti penelitian ini tidak seimbang. Jumlah guru dan staff lelaki jauh lebih sedikit berbanding guru dan staff perempuan. Jumlah ini kemungkinan tidak dapat memenuhi jumlah sampel minimum guru lelaki yang diperlukan untuk mengidentifikasi gambaran kepuasan kerja dikalangan guru dan staff lelaki.

Adapun hasil penelitian ini kontradiktif dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Suparman (1997), Mumuh (2005), Koderi (1995), Glenn dan kawan-kawan (1977 dalam Teguh 2007), Meeusen dan kawan-kawan (2011) dan Castle (2006). Dalam penelitian-penelitian tersebut didapatkan adanya perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara guru dan staff lelaki dan perempuan. Guru dan staff perempuan cenderung lebih mudah puas dengan kerja dan karirnya disbanding guru dan staff lelaki.

Di Indonesia, sama seperti negara-negara dunia ketiga dimana negara tersebut masih bersifat tradisional, walaupun terdapat perubahan nilai-nilai di masyarakat yang berhubungan dengan persamaan gender dan emansipasi perempuan sebagai akibat dari globalisasi, perubahan tersebut belum lagi terjadi secara menyeluruh terhadap semua aspek. Perubahan sosial tersebut belum sepenuhnya membawa pandangan yang setaraf antara lelaki dan perempuan. Lelaki, sebagaimana di Negara-negara yang bersifat tradisional lainnya, selalu mempunyai posisi yang lebih utama dan baik berbanding perempuan (Sahrah 2006). Pemahaman ini didukung oleh pendapat Abbot (2006) yang berpendapat bahwa andaian terhadap hubungan yang tidak seimbang antara lelaki dan perempuan terbentuk melalui stereotip yang menempel di kedua jenis kelamin tersebut melalui aspek-aspek sifat kepribadian (lelaki lebih mandiri dan rasional berbanding perempuan), peran sosial (lelaki mengetuai keluarga, perempuan sebagai isteri atau ibu) dan kedudukan sosial (lelaki adalah berpolitik dan perempuan adalah guru).

4.2.1.2 Perbedaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Tahap Pendidikan

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tahap pendidikan tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini adalah sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lu dan kawan-kawan (2000), Lok (1999), Al Aameri (2000) dan Chen dan kawan-kawan (2009). Oleh sebab kebanyakannya dari guru adalah berpendidikan sarjana dan hanya sebagian kecil sahaja dari guru yang berpendidikan diploma atau sekolah menengah, pembagian status pendidikan di kalangan guru dalam penelitian dapat dikatakan homogen atau tidak normal. Gambaran jelas yang dapat diberikan adalah hanya mewakili kepuasan kerja di kalangan guru yang berkelulusan sarjana.

Hasil penelitian ini tidaklah serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Hussami (2008), Meeusen dan kawan-kawan (2011), Murrels dan kawan-kawan (2008) dan Castle (2006). Dalam penelitian mereka menemukan faktor pendidikan sebagai penyumbang kepada kepuasan kerja. Ketidakpuasan yang dialami oleh guru dalam penelitian Castle (2006) adalah lebih kepada bayaran atau gaji dan kepuasan yang dialami adalah dengan kerja mereka. Tidak heran jika tunjangan haruslah menjadi pusat perhatian. Seperti yang sudah kita ketahui secara luas bahwa karir guru di sekolah pemerintah di Indonesia selalunya mempunyai gaji yang lebih sedikit berbanding karir professional lain.

Walaupun hasil penelitian menunjukkan tiada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan tahap pendidikan, menurut Siagian (2002) hubungan antara status pendidikan dan kepuasan kerja tidak dapat diabaikan begitu sahaja. Pendidikan

dianggap sebagai sumber status yang penting bagi kedudukan seseorang pekerja di tempat kerja. Pendidikan yang tinggi dikaitkan dengan jenjang posisi yang tinggi, sehingga semakin tinggi pendidikan seseorang tersebut, semakin besar keinginan untuk memanfaatkan keterampilan dan keahlian yang dimilikinya untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dan lebih baik dalam organisasi sekolah. Semakin tingginya pendidikan juga bermakna semakin karirnya mempengaruhi kepuasan kerjanya. Semakin tinggi pendidikan juga bermakna semakin mudah seseorang mencapai kepuasan dalam karirnya (Siagian 2002).

4.2.1.3 Perbedaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Pernikahan

Hasil penelitian menemukan adanya perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara guru-guru atau staff yang belum menikah dan guru yang menikah. Guru dan staff yang sudah menikah mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding guru dan staff yang belum menikah ataupun guru dan staff yang berstatus sebagai janda atau duda. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gatot dan Adisasmito (2005) dan Al-Aameri (2000). Kemungkinan penjelasan yang mungkin dalam penelitian ini adalah disebabkan guru yang telah menikah mempunyai dua sumber penghasilan dan ini memungkinkan mereka untuk lebih memilih dengan cermat karir yang mereka inginkan, sedangkan guru yang belum menikah/janda/duda lebih cenderung untuk terpaksa mengambil dan mempertahankan karirnya.

Pada masa ini penelitian berkenaan kerja dan pengaruh keluarga telahpun menjadi isu kritikal. Keluarga merupakan komponen penting dalam kehidupan

seseorang dan hal ini dapat menghasilkan efek yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika seseorang menghadapi kesulitan dalam mengurus keseimbangan kehidupan-karir, mereka cenderung menghadapi efek yang negatif. Akan tetapi jika seseorang tersebut sukses bertahan dengan melakukan banyak peran, peran ini akan memperkaya hidup mereka (Wan Rashid et al. 2011). Termasuk di dalamnya adalah apabila seseorang guru tersebut menikah, ia akan mempunyai fungsi berganda, yaitu sebagai seorang isteri dan pekerja (dan ibu). Apabila guru tersebut berhasil beradaptasi dengan berbagai peran yang dia miliki, secara langsung akan berpengaruh kepada kepuasan kerjanya. Guru yang telah menikah juga ditemukan lebih berbahagia dengan keseimbangan kehidupan-karir mereka berbanding guru yang belum menikah. Guru menikah juga lebih bergembira dalam bekerja berbanding guru tidak menikah.

Adapun hasil penelitian ini tidak mendukung hasil yang dilakukan oleh Murrles dan kawan-kawan (2008), Chen dan kawan-kawan (2009) dan Scott dan kawan-kawan (2005). Penelitian-penelitian tersebut menemukan tidak ada cukupnya atau tidak adanya bukti bahwa status pernikahan memberikan kepada kepuasan kerja seseorang staff (Nielsen 2006).

4.2.2 PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI BERDASARKAN FAKTOR DEMOGRAFI

4.2.2.1 Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Penelitian ini menemukan tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi antara guru dan staff perempuan dan guru dan staff laki-laki. Kedua jenis kelamin

mempunyai tingkatan komitmen organisasi yang sama, yaitu kebanyakan dari mereka mayoritas mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan sebagian besar guru dalam penelitian ini adalah perempuan sehingga jumlah guru lelaki tidak dapat menggambarkan secara jelas perbedaan komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin.

Hasil penelitian-penelitian lepas menunjukkan hasil yang berbeda dan tidak sesuai antara satu dengan yang lainnya. Hasil penelitian ini adalah sesuai dengan hasil penelitian Al Ajmi (2006), Hapriza dan kawan-kawan (2005), Savikci dan kawan-kawan (2003) dan Velde dan kawan-kawan (2003). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suki dan Suki (2011) ditunjukkan kesetaraan dalam komitmen di kalangan dua jenis kelamin tersebut. Lelaki dan perempuan mempunyai komitmen yang sama. Apabila ditemukan perbedaan, biasanya hal ini adalah kecil.

Hal ini juga berlaku kepada perbedaan jenis kelamin yang dikaji dalam penelitian lain. Maksudnya adalah, lelaki dan perempuan berbeda berdasarkan beberapa ciri-ciri kepribadian mereka masing-masing. Lelaki biasanya lebih asertif dan merasa mempunyai harga diri yang lebih besar berbanding perempuan, sementara itu perempuan selalunya lebih membimbing dan mudah bersosial berbanding lelaki (Feingold 1994). Walaupun demikian, walaupun perbedaan-perbedaan tersebut dapat dikesan, selalunya hal ini adalah terlalu kecil ataupun tidak begitu berarti. Perbedaan jenis kelamin tidak bermakna bagi basis individu. Secara umumnya, lelaki dan perempuan mempunyai komitmen yang sama kepada organisasi mereka.

Adapun penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Stewart dan kawan-kawan (2007), Ferrira (2007), Grey (1989) dan Marsden dan kawan-kawan (1993). Stewart menemukan adanya perbedaan komitmen antara lelaki dan perempuan terutamanya dalam komitmen yang berkepanjangan. Perempuan mempunyai jumlah komitmen yang lebih tinggi berbanding lelaki.

4.2.2.2 Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Tahap Pendidikan

Penelitian ini tidak menemukan adanya perbedaan komitmen organisasi berdasarkan kepada tahap pendidikan seseorang guru. Hasil ini adalah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Stewart (2007), Salami (2008) dan Weidmer (2006) dimana tidak ditemukan adanya perbedaan yang signifikan antara tahap pendidikan seorang pekerja dan komitmen organisasi.

Kekosongan posisi pekerjaan di Indonesia adalah sangat terbatas. Rasio jumlah pekerja adalah jauh lebih besar berbanding dengan jumlah karir yang tersedia. Persaingan yang ketat dalam memperoleh sesebuah posisi terkadang membuat seseorang pekerja mengeluarkan lebih usaha baik dalam bentuk perbuatan maupun uang agar dapat diterima di sesebuah posisi. Sehingga apabila seseorang pekerja sudah mendapatkan posisi dalam sesebuah organisasi, ia akan tetap berkomitmen untuk tetap berada di organisasi tersebut baik dari posisi tersebut sesuai dengan tahap pendidikan yang dimiliki ataupun tidak. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini perubahan tahap pendidikan

tidak menjamin perubahan tahap komitmen seseorang guru terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Adapun hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Steers (1977 dalam Senati 2006) dan Gould (2006). Menurut Steers, pendidikan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Sekolah yang mempekerjakan guru yang mempunyai kelayakan menunjukkan standar yang lebih tinggi dalam pelayanan dan mendidik anak berbanding sekolah yang mempekerjakan guru yang kurang berkelayakan. Berbagai pelatihan maupun peningkatan tahap pendidikan dilakukan untuk mencapai standar tersebut. Dapat diandaikan bahwa dengan kelayakan yang lebih baik akan memberikan kepada peningkatan karir dan gaji, sehingga hal ini meningkatkan juga komitmen guru terhadap karir dan organisasi yang telah membekalkan pendidikan atau pelatihan tersebut (Gould 2006).

4.2.2.3 Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Pernikahan

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya perbedaan komitmen organisasi antara guru yang belum menikah, guru yang menikah dan guru janda/duda. Hasil juga menunjukkan kebanyakan guru yang menyertai penelitian ini mempunyai tahap komitmen yang tinggi. Hasil penelitian ini adalah sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Motazedhi dan kawan-kawan (2012) dan Yeh (2009). Hasil ini menunjukkan setiap guru dengan status pernikahan masing-masing memiliki sebab tersendiri untuk mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Karir guru itu sendiri mempunyai ciri yang khas dan memerlukan pengorbanan yang tinggi karena dalam prosesnya karir ini mengambil waktu dan kesabaran yang sangat besar. Biasanya guru yang belum menikah merupakan guru muda yang kurang mahir dan kurang pengalaman dalam menghadapi berbagai macam tingkah laku anak didik ataupun iklim bekerja dari dalam sekolah itu sendiri. Guru ini juga masih mempunyai banyak dan berbagai harapan terhadap masa depan karirnya. Ketika berhadapan dengan keadaan yang harus dijalani seseorang guru, yang notabene merupakan karir yang mempunyai beban kerja yang tinggi, guru tersebut cenderung merasa kurang nyaman dengan keadaan tempat ia bekerja dan keadaan ini berpengaruh kepada komitmen dirinya terhadap sekolah tempat ia bekerja.

Adapun bagi guru yang sudah menikah, hubungan antara komitmen dan tahap pernikahan dapat dilihat dari faktor ekonomi. Guru yang sudah menikah mempunyai fungsi sebagai isteri. Sebagai seorang isteri, ia tidak mempunyai tanggungjawab untuk memenuhi keperluan ekonomi keluarga. Sebagaimana kebanyakan keluarga dengan budaya Indonesia pada umumnya, beban keperluan dasar keluarga merupakan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada pihak suami. Hasil dari kerja isteri hanyalah sebagai tambahan dari keseluruhan hasil keuangan keluarga. Justru guru yang sudah menikah cenderung untuk tidak peduli dengan organisasi tempat ia bekerja karena adanya keselamatan keuangan yang dibebankan kepada pihak suami. Asalkan sebagian besar keperluan dasar hidup diri dan keluarga sudahpun terpenuhi, guru menikah tidak memperhitungkan baik dari dia harus tetap bekerja di sekolah terlibat ataupun tidak.

Bagaimanapun, hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abood dan kawan-kawan (2011) dan al Aameri (2000). Guru yang menikah biasanya akan mempunyai komitmen yang lebih tinggi kepada organisasi berbanding guru yang belum menikah. Guru yang sudah menikah mempunyai komitmen kepada tanggungjawab keluarga sebagai kunci keuangan keluarga. Oleh sebab itu komitmen yang diberikan kepada sekolah lebih besar karena berkaitan dengan fungsi guru tersebut sebagai penyumbang keuangan keluarga (Motazedi 2012).

4.2.3 HUBUNGAN PROFIL DEMOGRAFI DAN PSIKOLOGI TERHADAP KEPUASAN KERJA

4.2.3.1 Hubungan dan Kontribusi Umur terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian menemukan adanya hubungan antara umur seseorang guru dan kepuasan dalam bekerja. Hasil ini adalah mendukung hasil penelitian yang dilakukan Al Aameri (2000), Castle dan kawan-kawan (2006) dan Lambrou (2010). Dalam penelitian ini, ditemukan perbezaan kepuasan kerja yang berbagai dan seperti berbentuk huruf u, dimana kepuasan kerja menurun dari umur kurang 25 tahun ke nilai paling rendah yaitu umur 26 sehingga 35 tahun dan kemudian kepuasan kerja kembali meningkat bersamaan dengan bertambahnya umur. Menurut Herzberg, Mausner, Peterson dan Capwell (1957 dalam Clark et al. 1996) pekerja yang muda cenderung masih memiliki moral yang tinggi sehingga mereka terlihat mempunyai kepuasan kerja yang baik pada awal-awal masa karirnya. Hal ini kemudian cenderung untuk turun dalam awal-awal tahun karir

yaitu kurang lebih di akhir umur 20an atau di awal umur 30an. Setelah period ini, kepuasan terhadap pekerjaan kembali meningkat bersamaan dengan meningkatnya umur.

Meningkatnya kepuasan kerja bersamaan dengan umur juga dihubungkan dengan faktor intrinsik dan ekstrinsik dari kepuasan kerja. Faktor intrinsik yang dimaksud adalah kerja itu sendiri dan faktor ekstrinsik yang dimaksud adalah gaji (Clark 1998). Guru muda yang baru masuk dan berusia kurang dari 25 tahun selalunya adalah guru yang belum menikah, sehingga dengan gaji yang sekarang hal ini cukup untuk memenuhi keperluan semasa. Bersamaan dengan bertambahnya umur, terjadi perubahan status pernikahan dan jumlah anak, tanggungjawab pun semakin bertambah. Oleh itu gaji yang diterima adalah tidak dapat memenuhi tanggungan yang ada, ditambah lagi dengan lingkungan kerja dalam guru yang mempunyai tekanan kerja yang cukup tinggi. Hal inilah yang memberikan kepada menurunnya jumlah kepuasan kerja di kalangan guru yang berumur akhir 20an dan awal 30an. Bersamaan dengan bertambahnya umur, bertambahnya juga lama bekerja dan bertambah pula gaji yang diterima. Menurut Herzberg dan kawan-kawan (1957 dalam Clarks et al. 1997) pekerja yang lebih tua cenderung untuk lebih puas terhadap karirnya bukan hanya karena mereka menerima bayaran yang lebih baik akan tetapi juga dikarenakan mereka tidak banyak berharap terhadap karir mereka atau mereka tidak lagi ambil peduli terhadap perbandingan-perbandingan gaji atau karir yang lebih memberikan pulangan.

4.2.3.2 Hubungan dan Kontribusi Lama bekerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian menemukan adanya hubungan yang positif antara lama bekerja dan kepuasan kerja. Bertambahnya pengalaman bekerja seseorang guru berhubungan dengan meningkatnya kepuasan kerja. Lama bekerja merupakan salah satu variabel kuat penentu utama dari kepuasan kerja. Hal ini juga berhubungan dengan gaji. Selalunya dengan mengontrol variabel lain seperti pendidikan, orang yang mempunyai pengalaman bekerja yang tinggi mempunyai bayaran yang lebih tinggi sehingga kepuasan yang dirasakan pun akan lebih besar (Bedeian et al. 1992).

Hasil ini adalah mendukung hasil penelitian yang dilakukan Chen dan kawan-kawan (2009), Lerato dan Oladele (2011), Bhutto dan kawan-kawan (2012), Bedeian dan kawan-kawan (1992), Daud (2010), Suartini dan Marlina (2008) dan Abdul Ghani Azmi (2005) dimana bertambahnya pengalaman bekerja seseorang guru di dalam sesebuah organisasi akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja. Bahkan setelah mengontrol variabel jenis kelamin pun, lama bekerja seseorang di dalam organisasi masih merupakan penentu utama dalam kepuasan kerja (Hunt 1975).

4.2.3.3 Hubungan dan Kontribusi Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menemukan tingginya angka konflik peran yang dialami oleh guru yang terlibat dalam penelitian. banyak guru yang merasa bahwa mereka mengerjakan sesuatu pekerjaan tidak sesuai dengan tugasannya. Salah satu penyumbang kepada hal ini adalah dikarenakan kurangnya jumlah staff yang

diperlukan sekolah terlibat sehingga guru terpaksa mengambilalih tugas-tugas yang dirasa bukan merupakan tanggungjawabnya, misalnya mengerjakan tugas administrasi dan menjadi posisi lain selain mengajar.

Penelitian juga menemukan adanya hubungan yang negatif antara konflik peran dan kepuasan kerja. Semakin rendah konflik peran yang dihadapi seseorang guru, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang guru tersebut rasakan. Dan semakin tinggi tahap konflik peran yang dihadapi seseorang guru menyebabkan semakin rendahnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wu dan Norman (2006), Cortese (2010), Ram dan kawan-kawan (2011), Hashim (2004), Noryati Ngah (2009), Piko (2006) dan Chang (2003).

Adapun hasil penelitian ini adalah tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusof dan Nor (2010), Chen (2007). Meskipun terdapat konflik peran, ini tidak berarti lingkungan kerja adalah tidak sehat. Sebaliknya, konflik peran yang terkontrol memberikan ruang kepada pekerja atau guru untuk berbagi dan bertukar pendapat. Konflik peran yang berlaku pada tahap minimum juga boleh memberikan efek positif kepada kepuasan kerja dikarenakan hal ini dapat menambah pengalaman baru, mencetuskan ide dan mengelakkan kebosanan (Robbins 1991, Yusof & Noh 2010).

4.2.3.4 Hubungan dan Kontribusi Ambiguitas peran terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian mendapatkan sebagian besar guru mempunyai tahap ambiguitas peran yang rendah, sedangkan sebanyak 40 peratus mengalami tahap ambiguitas peran yang tinggi. Sumber utama dari ambiguitas peran dalam penelitian ini adalah kurangnya kejelasan akan tugas yang perlu dilakukan (*jobs description*). Jumlah guru yang tersedia di Indonesia belum mencukupi jumlah guru yang diperlukan untuk memberikan pendidikan sesuai kelayakan kepada anak-anak. Beban kerja yang terlampaui berat tersebut menyebabkan kurangnya masa seseorang pengurus atau guru senior atau guru kepala untuk memberikan penjelasan kepada guru yang bertugas. Akibat dari kurangnya informasi yang sampai kepada guru tersebut, terjadilah ambiguitas peran, dimana guru tidak mengetahui tugas-tugas yang perlu dinyamanikan.

Penelitian juga menemukan adanya hubungan yang negatif antara ambiguitas peran dan kepuasan kerja. Semakin rendah ambiguitas peran yang dialami seseorang guru, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang guru tersebut rasakan. Hasil ini adalah mendukung hasil penelitian yang dilakukan Tarrant dan Sabo (2010), Smith (2011), Kroposki dan kawan-kawan (1999), Hashim (2004), Chang (2003) , Chen (2007), Ram dan kawan-kawan (2011) dan Tunc dan Kutanis (2009) yang menemukan adanya hubungan negatif antara ambiguitas peran dan kepuasan kerja.

4.2.3.5 Hubungan dan Kontribusi Lokus Kontrol terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian menemukan adanya hubungan yang negatif antara lokus kontrol dan kepuasan kerja. Hasil ini adalah mendukung hasil penelitian yang dilakukan Sharma (2010) dan Siu dan Cooper (1998 dalam Hoflund 2004), Organ dan Greene (1974), Handicapilano (2009), Abdulloh (2006) dan Bakar (2004) dimana pekerja yang mempunyai lokus kontrol internal memiliki kepuasan kerja yang tinggi berbanding pekerja yang mempunyai lokus kontrol eksternal. Sebaliknya, semakin seseorang merasa mempunyai kontrol yang rendah terhadap karirnya semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Seseorang dengan lokus kontrol internal cenderung untuk memiliki informasi yang lebih mengenai sifat, permintaan dan pengetahuan yang yang diperlukan dalam karirnya. Seseorang juga akan merasa dan berbuat lebih baik semasa persepsi mereka terhadap kontrol adalah tinggi. Individu yang mempunyai lokus kontrol internal, yaitu mempunyai lokus kontrol yang tinggi, percaya bahwa mereka mengontrol manfaat, kesuksesan dan pencapaian yang berhubungan dengan karir mereka (Hoflund 2004; Sharma 2010). Pekerja yang mempunyai lokus kontrol internal juga tidak menyukai apabila dia telalu sering disupervisi karena pekerja tersebut akan merasa mempunyai sedikit kontrol terhadap pekerjaan yang dibuat. Strategi pihak management dengan memberdayakan pekerja yang mempunyai lokus kontrol internal dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja tersebut karena memberdayakan adalah sesuai dengan keyakinan mereka bahwa mereka mempunyai kontrol terhadap setiap perbuatan mereka.

Adapun hasil penelitian ini adalah tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigiro dan Suyono (2005) dan Janto (1994). Mereka mendapatkan pekerja yang memiliki lokus kontrol eksternal mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding pekerja yang memiliki lokus kontrol internal. Sedang Kustono (2011), Engko dan Gudono (2007) dan Menezes (2008) menemukan tidak adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan lokus kontrol yang dimiliki oleh seseorang pekerja.

4.2.4 HUBUNGAN PROFIL DEMOGRAFI DAN PSIKOLOGI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

4.2.4.1 Hubungan dan Kontribusi Umur terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian menemukan adanya hubungan korelasi yang negatif antara umur dan komitmen organisasi. Semakin tua umur seseorang guru semakin rendah pula komitmen terhadap organisasi tempat guru tersebut bekerja. Hasil ini adalah mendukung hasil penelitian yang dilakukan Lok dan Crawford (1999) dan Al Hussami dan kawan-kawan (2011). Guru yang lebih muda akan lebih berkomitmen kepada organisasi dikarenakan kesadaran kelemahan mereka seperti kurangnya pengalaman yang mengakibatkan kurangnya kesempatan karir yang ditawarkan untuk mereka (Meyer & Allen 1984 dalam Cohen 1993).

Adapun hasil penelitian ini adalah tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Salami (2010), Iqbal (2010), Hamdi dan Silong (2011), Chen dan Wang (2007) dan Abood dan kawan-kawan (2011). Penelitian-penelitian tersebut mendapatkan umur tidak berpengaruh secara signifikan kepada komitmen

seseorang guru terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Umur juga dapat berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi. Orang yang lebih tua cenderung untuk menurunkan prediksi mereka ke tahap yang lebih realistik dan menelaraskan diri mereka lebih baik terhadap lingkungan kerja mereka (Newstrom 2007 dalam Iqbal 2010). Bertambahnya usia seseorang juga membuat mereka merasa lebih bertanggungjawab. Guru senior yang selalunya adalah guru yang lebih berumur lebih berpuashati dengan karir mereka, mereka juga memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan gaji yang lebih banyak berbanding guru yang lebih muda (Allen & Meyer 1990), mereka juga telah merasa nyaman dengan keadaan sekarang sehingga kurang untuk mencari rekomendasi karir di tempat baru (Nazari & Emami 2012). Mereka lebih memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan dengan kepuasan kerja yang tinggi hal ini memberikan kepada komitmen yang tinggi kepada organisasi berbanding guru dan staff yang lebih muda.

4.2.4.2 Hubungan dan Kontribusi Lama bekerja terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian menemukan adanya hubungan yang positif antara lama bekerja dan komitmen organisasi. Dalam hal ini guru yang lebih mempunyai pengalaman kerja yang lama mempunyai komitmen organisasi yang lebih tinggi berbanding guru yang baru sahaja masuk ke dalam organisasi. Hasil ini adalah mendukung hasil penelitian yang dilakukan Siew dan kawan-kawan (2011), Abood dan kawan-kawan (2011), Chen (2006), Siew (2011).

Guru dengan lama bekerja yang lebih lama dalam organisasi akan mempunyai perasaan lebih bertanggungjawab kepada karir mereka. Bekerja dalam organisasi secara langsung meningkatkan investasi dalam seseorang individu, dalam bentuk masa dan usaha, mereka juga lebih banyak terlibat dalam membuat hasil dan dengan meningkatkan investasi tersebut guru akan mendapatkan senioritas dan guru tersebut akan lebih terhubung dengan organisasi, sehingga hal ini membuat lebih sukar untuk meninggalkan keahlian dalam organisasi tersebut yang kemudian akhirnya meningkatkan tahap komitmen organisasi (Abood 2011; Becker 1960 dalam Cohen 1993).

Adapun hasil penelitian ini adalah tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Al Aameri (2000), Hamdi dan Silong (2011), Al Hussaimi (2008), Salami (2010), Lok dan Crawford (1999) yang tidak menemukan adanya hubungan antara lama bekerja dan komitmen organisasi. Tidak adanya kesempatan karir lain yang dikenal pasti oleh guru akan memberikan kepada tidak adanya perubahan komitmen seseorang guru terhadap organisasi tempat ia bekerja. Pengaruh lama bekerja terhadap komitmen organisasi juga tidak dapat dikaji atas guru yang baru saja bekerja selama 1 bulan, 9 bulan atau 1 tahun dikarenakan belum adanya investasi secara signifikan kepada organisasi dalam bentuk usaha dan masa (Cohen 1993).

4.2.4.3 Hubungan dan Kontribusi Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian menemukan adanya hubungan yang negatif antara konflik peran dan komitmen organisasi. Konflik peran yang semakin tinggi akan mengurangi komitmen seseorang guru terhadap organisasi tempat ia bekerja. Dalam penelitian ini ramai dari guru mengalami konflik peran, sedangkan komitmen organisasi mayoritas guru adalah tinggi. Hasil penelitian ini adalah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Judeh (2011), Ali dan Baloch (2009), Addae, Parboteeah dan Velinor (2008).

Guru yang terpaksa melakukan tugas yang bukan tanggungjawabnya akan menghadapi masalah psikologikal dan hal ini dapat mempengaruhi kerja dan hasil kerja guru tersebut. Masalah psikologikal tersebut akan mempengaruhi komitmen organisasi (Addae, Porboteeah & Velinor 2008). Beban kerja seseorang guru adalah seluruh aktivitas dan kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru selama bertugas di dalam sebuah sekolah atau pelayanan kesehatan. Beban kerja yang berat ditambah dengan adanya tugas-tugas lain yang terkadang tidak termasuk dalam tanggungjawab guru tersebut tetapi wajib untuk diselesaikan dapat mencetuskan adanya konflik peran di dalam diri guru yang akhirnya menyebabkan rendahnya komitmen organisasi (Ernawati, Nursalam & Djuari 2011).

Terkadang hadirnya konflik peranan dalam sesebuah organisasi tidak selalu menjadi penyebab menurunnya komitmen organisasi. Menurut Yusof dan

Nor (2011) adanya konflik peran tidak selalunya menciptakan lingkungan pekerjaan yang tidak sehat, sebaiknya terkadang konflik peran yang terkontrol dapat menciptakan lingkungan kerja yang memberikan semangat kemajuan dan dapat menghilangkan kebosanan dalam bekerja yang dirasakan oleh seseorang guru.

4.2.4.4 Hubungan dan Kontribusi Ambiguitas peran terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian menemukan tidak terdapat hubungan antara ambiguitas peran dan komitmen organisasi. Tinggi atau rendahnya ambiguitas peran yang dihadapi oleh seseorang guru tidak akan menambah atau mengurangi komitmen seseorang guru terhadap organisasi tempat ia bekerja. Penelitian – penelitian lepas telahpun menemukan hasil yang tidak sesuai dengan hasil penelitian ini. Apabila seseorang pekerja, terutamanya pekerja-pekerja baru, yang tidak memahami persyaratan, norma, peraturan dan tatacara kerja, hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang memberikan tekanan kepada pekerja tersebut dan pada akhirnya mempengaruhi komitmen kepada organisasi tempat ia bekerja (Judeh 2011; Gormley & Kennerly 2010; Zakari 2011). Semakin tingginya ambiguitas peran yang dialami pekerja, semakin rendah komitmen pekerja tersebut kepada organisasi (Addae, Parboteeah & Velinor 2008; Irvine & Coleman 2003; Meyer & kawan-kawan 2002; Yousef 2002).

Akan tetapi ketika menguraikan komitmen organisasi berdasarkan kepada komponen masing-masing, Zakari (2011) menemukan tidak adanya hubungan

antara komitmen afektif dan ambiguitas peran di kalangan guru. Guru berkomitmen kepada organisasi bukan berdasarkan kepada hasrat atau keinginan dia. Dalam penelitian ini, rata-rata guru mengalami ambiguitas peran yang rendah. Ambiguitas peran mungkin berpengaruh kepada kepuasan kerja tetapi secara langsung hal ini tidak berpengaruh kepada komitmen guru tersebut terhadap organisasi. Walaupun guru tersebut merasa tidak memahami tugas yang perlu dia lakukan, sehingga hal ini menjejaskan tahap kepuasan kepada karirnya, tetapi hal ini bukanlah hal yang mempengaruhi keinginannya untuk tetap bekerja atau meninggalkan sekolah ini.

Sama halnya dengan penelitian Addae, Parboteeah dan Velinor (2008) ambiguitas peran tidak mempunyai efek terhadap komitmen berterusan. Komitmen berterusan lebih dapat diaplikasikan kepada pekerja yang mempunyai lokus kontrol yang rendah atau jenis lokus kontrol eksternal. Karena guru dengan lokus kontrol eksternal tidak merasa mempunyai banyak pilihan sehingga ia terus berkomitmen dengan sekolah tersebut. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk meneliti secara terperinci penyebab tidak dapat diidentifikasinya hubungan antara ambiguitas peran dan komitmen organisasi.

4.2.4.5 Hubungan dan Kontribusi Lokus Kontrol terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian menemukan adanya hubungan antara lokus kontrol dan komitmen organisasi dimana seseorang guru yang semakin mempunyai lokus kontrol internal akan mempunyai komitmen organisasi yang semakin tinggi. Semakin

tinggi lokus kontrol yang dimiliki oleh seseorang guru, semakin tinggi pula komitmen terhadap sekolah tempat ia bekerja. Hasil ini adalah mendukung hasil penelitian yang dilakukan Popoola (2011), Suman dan Srivasta (2012), Cheng dan Wang (2007) dan Igbeneghu dan Popoola (2011).

Menurut Luthans dan kawan-kawan (dalam Coleman & kawan-kawan 1999) terdapat tiga pendapat yang dapat menjelaskan hubungan antara lokus kontrol dan komitmen organisasi. Yang pertama, pekerja yang mempunyai lokus kontrol internal mempunyai tahap komitmen yang lebih tinggi karena persepsi mereka bahwa mereka mengontrol segala sesuatu mengenai lingkungan pekerjaan mereka. Dalam mengemukakan konsistensi kognitif, pekerja yang memiliki lokus kontrol internal lebih cenderung untuk berkomitmen kepada organisasi yang membiarkan mereka mengontrol lingkungan. Kedua, pekerja yang memiliki lokus kontrol internal lebih menyadari adanya pilihan-pilihan lain berbanding pekerja dengan lokus kontrol eksternal. Oleh sebab pilihan adalah berhubungan dengan komitmen, pekerja dengan lokus kontrol internal lebih berkomitmen dengan organisasi yang telah pun menjadi pilihan mereka. Ketiga, karena pekerja dengan lokus kontrol internal lebih berusaha mengambil tindakan ketika tidak puas dengan keadaan (terutamanya dengan meninggalkan organisasi), hanya pekerja dengan lokus kontrol internal yang berkomitmen sajalah yang akan tinggal di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini bagaimanapun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Banai, Reisel dan Probst (2004) dimana penelitian tersebut tidak menemukan adanya hubungan antara lokus kontrol dan komitmen organisasi.

Baik pekerja dengan lokus kontrol internal maupun dengan lokus kontrol eksternal mempunyai tahap komitmen yang sama kepada organisasi mereka. Walau pun setelah menghuraikan komitmen organisasi menjadi tiga komponen komitmen (afektif, normatif dan berterusan), baik pekerja yang mempunyai lokus kontrol internal atau eksternal menunjukkan adanya tahap komitmen yang sama terhadap organisasi mereka. Dijelaskan kembali bahwa komitmen afektif adalah berhubungan dengan lokus kontrol internal dan komitmen berkepanjangan adalah berhubungan dengan lokus kontrol eksternal. Penelitian ini tidak menghuraikan secara terperinci komponen-komponen komitmen yang dialami oleh seseorang guru tetapi didapatkan lebih dari separuh guru yang terlibat dalam penelitian adalah mempunyai lokus kontrol internal.

4.2.5 PENGARUH DAN EFEK INTERAKSI FAKTOR KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN BERHENTI KERJA

4.2.5.1 Hubungan dan Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berhenti Kerja

Penelitian menemukan adanya hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan keinginan berhenti kerja. Guru yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi ditemukan mempunyai keinginan berhenti kerja yang rendah dan sebaliknya guru yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah mempunyai keinginan berhenti kerja yang tinggi. Hasil ini adalah mendukung hasil penelitian yang dilakukan Nicholson, Wall dan Lischeron (1977), Wong Shue Jen (1987), El Jardani (2009),

Lu dan kawan-kawan (2000), Chiu dan kawan-kawan (2005). Menurut Price (2001 dalam Ucho et al. 2012) kepuasan kerja yang rendah adalah salah satu alasan seseorang pekerja meninggalkan organisasi, terutamanya meninggalkan organisasi dengan sukarela. Efek kepuasan kerja terhadap proses pengunduran kognitif mengakibatkan keinginan untuk berhenti kerja.

Hasil penelitian menunjukkan tingginya keinginan untuk berhenti kerja. Hal ini barangkali disebabkan oleh ketidakpuasan sebagian perempuan (yang dihubungkan kepada pekerja yang mempunyai kedudukan atau berpangkat rendah yang biasanya dipegang oleh perempuan) atau karena perempuan biasanya mempunyai gaji yang lebih kecil dan kesempatan yang lebih kecil berbanding lelaki untuk kenaikan pangkat (Ucho et al. 2012).

Kepuasan kerja yang rendah di kalangan guru dan staff ini melibatkan 2 nilai yaitu nilai intrinsik dan ekstrinsik. Nilai ekstrinsik menyangkut rendahnya gaji yang diterima guru, kurangnya bonus yang diberikan dan kurangnya fasilitas yang diterima oleh guru tersebut, sedangkan nilai intrinsik merangkumi status guru di sekolah yang selalu dianggap sebagai warga sekolah kelas dua dibawah dosen atau profesor (Masroor & Mohammad 2012; Cowin 2002; Purani & Sahadev 2007; Albaugh 2003; El Jardali 2009).

Bagaimanapun penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Amirkhany (2011) yang dalam penelitiannya tidak ditemukan hubungan yang signifikan terhadap keinginan berhenti kerja. Menurutnya tahap kepuasan kerja bukanlah faktor yang mendorong seseorang untuk mempunyai keinginan berhenti kerja.

4.2.5.2 Hubungan dan Kontribusi Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berhenti Kerja

Penelitian menemukan adanya hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan keinginan berhenti kerja. Guru dan staff yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi selalunya mempunyai keinginan berhenti kerja yang rendah dan sebaliknya, keinginan berhenti kerja yang tinggi didapatkan pada guru dan staff yang mempunyai komitmen organisasi yang rendah. Hasil ini adalah sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Wagner (2007), Ali dan Baloch (2009), Martin dan Roodt (2008), Parry (2008), Chang (2007), Cohen (1998), Ertosun (2012) dan Addae dan Parboteeah (2008) dimana komitmen adalah sebuah penentu yang kuat dalam menentukan keinginan berhenti kerja seseorang pekerja.

Kebanyakan penelitian menunjukkan komitmen organisasi adalah faktor penentu yang penting dalam keinginan berhenti kerja. Ketiga-tiga komponen komitmen organisasi (afektif, normatif dan berterusan) mempunyai hubungan yang negatif dengan keinginan berhenti kerja dalam sesebuah organisasi. Komitmen organisasi afektif adalah komitmen emosi kepada organisasi, komitmen organisasi berterusan adalah komitmen yang berdasarkan kepada biaya yang berhubungan dengan meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif adalah komitmen yang berhubungan dengan perasaan kewajipan pekerja untuk tetap berada dalam organisasi (Chang et al. 2007).

Seseorang guru dapat merasakan ketiga-tiga komitmen tersebut dalam berbagai tingkat dari yang paling kuat ke yang paling lemah. Contohnya

perbedaan status kepegawaian guru dan staff menentukan baik dari guru dan staff tersebut lebih memiliki komitmen normatif ataupun berterusan diikuti oleh komitmen afektif. Walaupun seseorang guru lelaki atau perempuan dapat ditentukan jenis komitmen yang dimiliki baik dari komitmen yang dimiliki adalah komitmen berterusan, afektif dan normatif.

Dalam penelitian ini komitmen di kalangan guru mempunyai hubungan yang sangat kuat ($R= 0.812$) dengan keinginan berhenti kerja. Sebanyak hampir 66 peratus bertambahnya keinginan berhenti kerja di kalangan guru dalam penelitian adalah disebabkan oleh berkurangnya komitmen terhadap organisasi. Sama halnya seperti penelitian yang dilakukan Mowday dan kawan-kawan (1982 dalam Cohen 1998), komitmen organisasi dianggap sebagai indikasi tunggal terbaik (*best single indicator*) kejadian keinginan berhenti kerja. Peran komitmen juga telah diuji berulang kali sebagai penentu utama dan tunggal dari kejadian berhenti kerja atau keinginan berhenti kerja dalam karir guru. Oleh sebab itu sebarang usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam menurunkan jumlah keinginan berhenti kerja di kalangan guru adalah dengan meningkatkan komitmen guru tersebut terhadap organisasi, baik komitmen normatif, afektif maupun komitmen berterusan.

4.2.5.3 Hubungan dan Kontribusi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berhenti Kerja

Bagian ini membincangkan pengaruh gabungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara serentak terhadap keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan

staff Abayasa Islamic School. Di samping itu, akan dbincangkan perubahan nilai R^2 berikutan penambahan setiap variabel bebas yang baru.

Hasil analisis regresi berganda terhadap dua variabel bebas secara serentak terhadap keinginan berhenti bekerja menunjukkan gabungan kedua variabel tersebut memberi kontribusi yang signifikan terhadap keinginan berhenti kerja. Baik komitmen organisasi maupun kepuasan kerja secara bermakna atau signifikan mempunyai hubungan dan kontribusi kepada keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff.

Penelitian ini mendapatkan kekuatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara keseluruhan dalam memprediksi kejadian keinginan berhenti kerja adalah sebesar 24.4 peratus. Sebanyak 9.7 peratus dari bertambah atau berkurangnya keinginan berhenti kerja di kalangan guru dapat diramalkan oleh berkurangnya atau bertambahnya kepuasan kerja dan sebanyak 14.7 peratus dari pertambahan atau pengurangan komitmen organisasi dapat meramalkan berkurang atau bertambahnya keinginan berhenti kerja.

Penelitian ini juga menemukan nilai beta pada analisis regresi berganda untuk komitmen organisasi adalah sebesar - 0.563 sedangkan kepuasan kerja adalah sebesar - 0.114. Nilai beta digunakan untuk mencari variabel bebas mana yang memberikan efek yang paling besar kepada variabel terikat dalam sebuah persamaan analisis regresi, dimana kesemua variabel tersebut diukur dalam skala yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Dari analisis didapatkan bahwa kontribusi yang paling besar diberikan adalah oleh komitmen organisasi dan

diikuti oleh kepuasan kerja. Hasil ini adalah mendukung hasil-hasil penelitian terdahulu (Lum et al. 1998; Shore & Martin 1989; Lu et al. 2002; Gieter 2011) yang menemukan keunggulan komitmen organisasi berbanding kepuasan kerja dalam menentukan kejadian keinginan berhenti kerja.

William dan Hazer (1986 dalam Lum 1998) juga menegaskan dalam penelitiannya yang menggunakan *structural equation methodology* (SEM) dan menyimpulkan bahwa komitmen lebih memiliki efek yang penting pada keinginan berhenti kerja atau keluar dari organisasi berbanding kepuasan kerja. Walaupun demikian kepuasan kerja tetap memberikan kontribusi tersendiri dalam memprediksi kepuasan kerja (Peters, Bhagat & O'Connor 1981 dalam Shore & Martin 1989).

Dalam menentukan baik dari ingin berhenti bekerja atau tidak, seseorang guru dalam penelitian ini lebih memperhitungkan komitmen yang telah dibuat olehnya kepada organisasi tempat dia bekerja, yaitu sekolah, berbanding kepuasan kerja yang dirasakan semasa bekerja di dalam organisasi tersebut. Kepuasan kerja dinilai tidak dapat memberikan dorongan sebanyak komitmen organisasi dalam menentukan hasil dalam diri seorang guru untuk mempunyai keinginan berhenti dari pekerjaannya atau organisasi tempat ia bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian Currall dan kawan-kawan (2005 dalam Yucel 2012) ditemukan kepuasan dalam gaji adalah berhubungan positif dengan prestasi kerja dan berhubungan negatif dengan keinginan berhenti kerja di kalangan pekerja. Sama seperti penelitian ini, Ding dan Lin (2006) yang menyelidiki

perbedaan kepuasan kerja dan keinginan berhenti kerja diantara pekerja-pekerja dan mendapatkan efek negatif dan langsung terhadap keinginan berhenti kerja yang besar. Lin juga menemukan adanya hubungan tidak langsung antara kepuasan kerja dan keinginan berhenti kerja melalui komitmen organisasi (Yucel 2012).

Penelitian ini juga menemukan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. ketidakpuasan dengan kerja adalah berhubungan dengan tingkah laku kerja yang negatif seperti ponteng kerja, kemalangan dalam kerja, dan pertukaran pekerja. Oleh itu, meningkatkan kepuasan kerja di kalangan guru akan cenderung menghasilkan manfaat kepada organisasi maupun individu (Lu et al. 2002).

Pembinaan lingkungan pekerjaan yang mendukung juga dapat memberikan perubahan kepada kepuasan kerja dan komitmen organisasi seseorang guru. Adanya dukungan dari rekan sekerja dan sikap empati yang ditunjukkan oleh kepala sekolah atau pihak yayasan dapat memainkan peran yang penting dalam mewujudkan pola hubungan timbal balik sosial yang berefek dan membantu merealisasikan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, adil dan tidak menciptakan tekanan. Lingkungan dan hubungan seperti ini dapat mewujudkan efek yang baik dan meningkatkan jumlah kepuasan dalam bekerja dan juga meningkatkan jumlah kesetiaan guru dan staff kepada organisasi tempat ia bekerja sehingga pada akhirnya menurunkan keinginan untuk berhenti dari kerja yang dimilikinya pada saat ini.

4.2.6 RUMUSAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Penelitian tidak mendapatkan perbedaan kepuasan kerja yang signifikan berdasarkan jenis kelamin dan tahap pendidikan, sedangkan kepuasan kerja didapatkan mempunyai perbedaan yang signifikan berdasarkan etnik dan status pernikahan. Komitmen organisasi didapatkan mempunyai perbedaan yang signifikan berdasarkan jenis kelamin, etnik, status pernikahan dan tahap pendidikan.

Hasil penelitian juga menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan umur, lama bekerja yang diberikan, jenis lokus kontrol yang dimiliki, ambiguitas peran dan konflik peran yang dialami oleh guru. Sedangkan komitmen organisasi secara signifikan didapatkan mempunyai hubungan dengan umur, lama bekerja yang diberikan, jenis lokus kontrol yang dimiliki dan konflik peran yang dialami guru dan staff Abayasa Islamic School.

Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School dipengaruhi langsung secara signifikan oleh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan ambiguitas peran. Namun demikian, diantara kesemua variabel-variabel penentu yang dikaji yang paling memberikan kontribusi langsung terbesar terhadap keinginan berhenti kerja di kalangan guru adalah komitmen organisasi diikuti oleh kepuasan kerja dan ambiguitas peran.

BAB V

PENUTUP

5.1 RUMUSAN PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai tujuan utama untuk menyelidiki faktor-faktor yang menentukan keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah dua faktor yang didapatkan mempunyai hubungan langsung terhadap keinginan berhenti kerja. Faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi keinginan berhenti kerja melalui variabel moderator kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah faktor demografi, konflik peran, ambiguitas peran dan lokus kontrol.

Penelitian dilakukan terhadap 51 orang guru di 4 buah Instansi abayasa Islamic School, yaitu PAUD, SD, SMP dan SMA. Penelitian mendapatkan sebanyak 14 orang guru dan staff adalah lelaki dan 37 orang adalah perempuan. Mereka berumur antara 22 sehingga 53 tahun dengan rata-rata umur adalah 31 tahun. Guru yang menyertai penelitian berasal dari etnik Sunda dan Jawa. Kebanyakan dari guru adalah menikah dengan pendidikan tertinggi yaitu magister dan terendah Sekolah Menengah. Sebanyak 38 orang guru dan staff adalah pekerja penuh waktu (*full time*) dan sebanyak 13 orang guru dan staff adalah bekerja dengan paruh waktu (*part time*). Metode pemilihan subjek adalah menggunakan metode persampelan *universal sampling*. Data dianalisis menggunakan perisian SPSS 15.0. Data yang dianalisis menggunakan metode

deskriptif dipersembahkan dalam bentuk frekuensi atau persen bagi data-data yang berskala nominal atau ordinal. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode ujian chi-square, hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, metode ujian *one way* ANOVA dan ujian Student-t untuk melihat perbedaan keberbagaian (rata-rata atau varian) variabel berdasarkan kategori, metode ujian ANOVA dua arah untuk melihat interaksi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti kerja, metode ujian regresi linear sederhana untuk melihat hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas, dan untuk melihat kontribusi yang diberikan oleh variabel terikat terhadap perubahan yang terjadi dalam variabel bebas dan metode ujian regresi berganda untuk melihat model yang paling sesuai untuk meramalkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

5.2 IMPLIKASI PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keinginan berhenti kerja dipengaruhi secara langsung oleh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan ambiguitas peran. Keinginan berhenti kerja juga dipengaruhi secara tidak langsung oleh faktor demografi, konflik peran dan lokus kontrol. Hasil penelitian ini dapat memberikan indikasi kepada guru secara khususnya dan kepada manajemen sekolah secara umumnya. Sekolah bertanggungjawab untuk menciptakan lingkungan yang sehat dan ramah kepada pekerjanya, dalam hal ini kepada guru dan semua staff yang ada di dalamnya. Ini berarti diharapkan pihak manajemen sekolah dapat membuat peraturan dan dasar yang adil bagi kedua pihak, yaitu pihak guru dan staff yang bekerja dan pihak manajemen sendiri.

Sekolah harus memperhatikan sisi-sisi kandungan faktor kepuasan dan komitmen di kalangan pekerja supaya dapat mempertahankan pekerja dan prestasinya. Sebagai contoh dengan pemberian gaji yang sesuai dan memuaskan kepada guru akan meningkatkan tahap kepuasan kerja yang juga secara bertahap akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya prestasi kerja yang baik dan memuaskan, sekolah secara bertahap akan mendapatkan pekerja yang memberikan pelayanan berkualitas dan berkomitmen kepada karirnya dan organisasi tempat ia bekerja, yaitu sekolah tersebut. Sekolah yang dapat memberikan pendidikan yang berkualitas akan menjadi dambaan bagi para pelajar.

Implikasi praktikal dengan dihasilkannya model keinginan berhenti kerja di kalangan guru ini adalah: 1. Sebagai dasar bagi membina modul-modul tahap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, pembangunan karakteristik dan kemahiran dalam menghadapi tantangan organisasi, dan modul untuk membina tingkahlaku kerja yang produktif dan berhasil. 2. Dapat digunakan oleh pembuat kebijakan, yaitu manajemen sekolah secara khusus, jabatan-jabatan pemerintah maupun organisasi yang melibatkan guru untuk menghasilkan panduan, polisi maupun prosedur peningkatan kualitas tingkah laku kerja yang produktif dan berkesan. 3. Model ini juga dapat memberikan saran sebuah modul intervensi mengurus prestasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk penelitian-penelitian mendatang.

5.3 MASALAH DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai beberapa masalah dan batasan dalam pelaksanaannya. Beberapa batasan yang dihadapi penelitian ini adalah dihubungkan dengan desain penelitian, alat penelitian yang digunakan, subjek penelitian dan banyaknya variable yang diteliti:

a. Desain penelitian yang digunakan adalah cross sectional. Penelitian cross sectional merupakan rekabentuk penelitian yang pengukuran dan pengamatan dilakukan secara simultan pada satu waktu saja. Desain ini mempunyai keterbatasan dalam membuat hubungan sebab akibat. Oleh itu terdapat masalah dalam menemukan variabel mana yang muncul terlebih dahulu (penyebab) dari variabel lain (akibat). Desain longitudinal seperti kohort atau kasus kontrol adalah lebih sesuai untuk mengidentifikasi adanya hubungan sebab akibat ataupun untuk mengetahui variabel penyebab dan akibat. Akan tetapi berapa lama waktu yang diperlukan oleh variabel akibat untuk muncul setelah adanya penyebab adalah tidak dapat dipastikan. Oleh itu peneliti menggunakan desain penelitian cross sectional dengan menyadari keterbatasan yang ada.

b. Seperti kita ketahui bahwa keinginan berhenti kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor demografi, konflik peran, ambiguitas peran, locus kontrol, kepuasan kerja maupun komitmen organisasi. Masih banyak lagi variabel bebas yang diketahui memberikan terhadap keinginan berhenti kerja dan semakin banyak lagi variabel yang diselidiki adalah semakin dapat memprediksi keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff. Akan tetapi setiap penambahan variabel

yang diselidiki berarti penambahan biaya penelitian. Dengan memperhitungkan keterbatasan keuangan yang ada, peneliti memutuskan untuk menggunakan variabel-variabel utama yang dapat menjelaskan faktor-faktor yang menentukan keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff di Abayasa Islamic School.

c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru yang menyertai penelitian ini adalah perempuan. Proporsi yang tidak seimbang antara lelaki dan perempuan menyebabkan batasan dalam menyimpulkan hasil penelitian. Beberapa hasil hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada kedua jenis kelamin.

5.4 SARAN UNTUK PENELITIAN MASA DEPAN

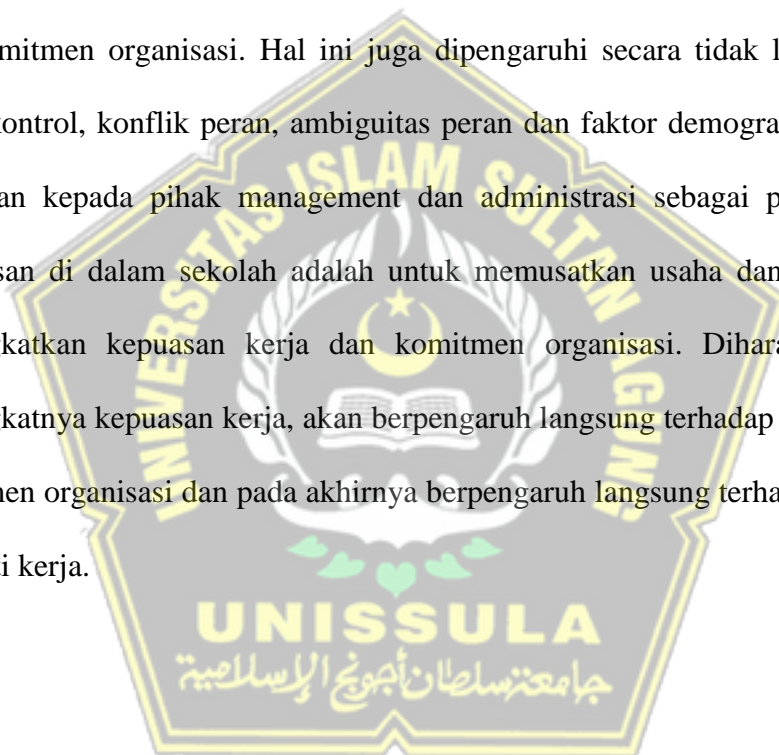
Berdasarkan keterbatasan dan masalah penelitian di atas, peneliti mengemukakan saran-saran untuk penelitian di masa depan dalam usaha memperbaiki kualitas penelitian.

a. Mengganti desain penelitian cross sectional dengan reka bentuk longitudinal ataupun eksperimental. Dengan metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi hubungan kausal yang terjadi dalam diri responden.

b. Mengontrol variabel jenis kelamin dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berhenti kerja di kalangan guru. Caranya adalah dengan hanya membatasi subjek penelitian menjadi perempuan saja atau melakukan kontrol di tahap analisis dengan melakukan ujian hubungan antara variabel dengan mengontrol subjek jenis kelamin.

c. Menguraikan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berdasarkan komponennya masing-masing. Dengan itu akan dapat diselami lebih dalam hubungan antara kepuasan kerja atau komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti kerja di kalangan guru.

d. Didapatkan bahwa keinginan berhenti kerja di kalangan guru dan staff Abayasa Islamic School adalah dipengaruhi secara langsung oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini juga dipengaruhi secara tidak langsung oleh, locus kontrol, konflik peran, ambiguitas peran dan faktor demografi. Saran yang diberikan kepada pihak management dan administrasi sebagai pihak pembuat keputusan di dalam sekolah adalah untuk memusatkan usaha dan upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Diharapkan dengan meningkatnya kepuasan kerja, akan berpengaruh langsung terhadap meningkatnya komitmen organisasi dan pada akhirnya berpengaruh langsung terhadap keinginan berhenti kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. 2006. Pengaruh budaya organisasi, locus of control dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak Semarang Barat. Tesis Sarjana. Universitas Diponegoro Semarang.
- Abelson, M. A. 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Psychology* 72(3): 382-386.
- Addae, H. M. & Parboteeah, K. P. 2008. Role stressors and organizational commitment: public sector employment in St Lucia. *International Journal of Manpower* 29(6): 567-582.
- Adey, N. H. & Bahari, F. H. 2010. Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *Jurnal Kemanusiaan* 16: 62-82.
- Ahmad, A. R., Yunus, N. K. Y., Norwani, N. M. & Musa, K. 2012. Organizational commitment of Public Primary School Senior Head Teachers. *International Journal of Economics Business and Management Studies* 1(1): 9-14.
- Al-Ajmi. 2006. The effect of gender on job satisfaction and organizational commitment in Kuwait. *International Journal of Management* 23(4): 838-844.
- Aldag, R. J. & Brief, A. P. 1978. Examination of alternative models of job satisfaction. *Human Relation* 31: 91-98.
- Ali, N. & Baloch, Q. B. 2009. Predictors of organizational commitment and turnover intention of medical representatives: an empirical evidence of Pakistani companies. *Journal of Managerial Sciences* 3(2): 262-273.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 63: 1-18.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1993. Organizational commitment: Evidence of career stage effect. *Journal of Business Research* 26: 49-61.
- Bakar, R. 2004. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Lokus Kawalan Guru Kaunseling di Sekolah Menengah Di Negeri Selangor. Tesis Sarjana. Universiti Putra Malaysia Serdang.

- Bamber, E. M., Snowball, D. & Tubbs, R. M. 1989. Audit structure and its relation to role conflict and role ambiguity: an empirical investigation. *The Accounting Review* 64(2): 285-299.
- Banai, M., Reisel, W. D. & Probst, T. M. 2004. A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary. *Journal of International Management* 10: 375-392.
- Baron, R. A. & Greenberg, J. 1990. *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work (3rd ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bazerman, M. H. 1982. Impact of personal control on performance: Is added control always beneficial? *Journal of Applied Psychology* 67(4): 472-479.
- Beck, K. & Wilson, C. 2001. Have we studied, should we study, and can we study the development of commitment? Methodological issues and the development study of work-related commitment. *Human Resource Management Review* 11: 257-278.
- Becker, H. S. 1960. Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology* 66: 32-42.
- Bowman, G. D. & Stern, M. 1995. Adjustment to occupational stress: The relationship of perceived control to effectiveness of coping strategies. *Journal of Counseling and Psychology* 42(3): 294 – 303.
- BPS. 2003. *Indonesian Demographic and Health Survey 2002-2003*. Maryland: BPS and ORC Macro.
- BPS. 2008. *Labor Force Situation in Indonesia*. <<http://www.bps.go.id/releases/files/eng-tenaker-15mei07.pdf?>>. Jakarta. [17 Desember 2012].
- Brandmeir, K., Baloglu, S. 2004. Linking employee turnover to casino restaurant performance: A cross-sectional and time-lagged correlation analysis. *Journal of Foodservice Business Research* 7(2): 25-39.
- Breaugh, J. A. & Colihan, J. P. 1994. Measuring facets of job ambiguity: Construct validity evidence. *Journal of Applied Psychology* 79(2):191-202.
- Brooks, J. L. & Sears, A. 1991. Predictors of organizational commitment: Variations across career stages. *Journal of Vocational Behavior* 38: 53-64.

- Brown, D. & Brooks, L. 1996. Introduction to theories of career development and choice: Origins, evolution, and current efforts. Dlm. Brown, D., Brooks, L. & Rakan-rakan (Pnyt). *Career choice and development*. hlm. 1-30. San Francisco: Jossey-Bass.
- Buchan, J. 2010. Reviewing the benefits of health workforce stability. *Human Resources for Health* 8:29.
- Buchanan, B. 1974. Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly* 19: 533-546.
- Buitendach, J.H., & Rothmann, S. 2009. The validation of the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire in selected organisations in South Africa. *South Africa Journal of Human Resource Management* 7(1): 1-8
- Byrne, S. 2011. Does individual locus of control matter in JIT environment. *Journal of Applied Management Accounting Research* 9(1): 37-57.
- Castle, N. G. & Lin, M. 2010. Top management turnover and quality in nursing homes. *Health Care Management Review* 35(2): 161-174.
- Celik, C. 2008. *Relationship of Organizational Commitment and job satisfaction: A Field Study Of Tax Office Employees*. Turkey: Mersin University.
- Chang, E. & Hancock, K. 2003. Role stress and role ambiguity in new nursing graduates in Australia. *Nursing and Health Sciences* 5: 155-163
- Chang, E. 2006. Individual pay-for-performance and commitment HR bundle in South Korea. *Journal of World Business* 41: 368-381
- Chang, H. T., Chi, N. W. & Miao, M. C. 2007. Testing the relationship between three-component organizational/ occupational commitment and organizational/ occupational turnover intention using a non-recursive model. *Journal of Vocational Behavior* 70: 352-368.
- Chen, G., Polyhart, R. E., Thomas, H. C., Anderson, N. & Bliese, P. D. 2011. The power of momentum: A new model of dynamic relationships between job satisfaction change and turnover intentions. *Academy of Management Journal* 54(1): 159-181.
- Chen, J. & Wang, L. 2007. Locus of control and the three components of commitment to change. *Personality and Individual Differences* 42: 503-512.

- Chiu, C. K., Chien, S. C., Lin, P. C. & Hsiao, Y. C. 2005. Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in a practical setting: The moderating role of locus of control. *Journal of Management Development* 24(10): 837-855.
- Chughtai, A. & Zafar, S. 2006. Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied Human Resource Management Research* 11: 39-64.
- Clark, A. E., Oswald, A. & Warr, P. 1996. Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 69: 57-81.
- Clark, A. E., Georgellis, Y. & Sanfey, P. 1998. Job Satisfaction, wage changes, and quits. *Research in Labour Economics* 17: 95-121.
- Coleman, D. F., Irving, G. P., Cooper, C. L. 1999. Another look at the locus of control - organizational commitment relationship: it depends on the form of commitment. *Journal of Organizational Behavior* 20: 995-1001.
- Cooper, C. L. & Payne, R. 1991. *Personality and stress: Individual differences in the stress process*. Chichester: John Wiley.
- Cotton, J. & Tuttle, J. 1986. Employee turnover: A meta-analysis and review with implication for research. *Academy of Management Review* 11(1): 55-70.
- Cron, W. L. & Slocum, J. W. 1986. The influence of career stages on sales people's job attitudes, work perceptions, and performance. *Journal of Marketing Research* 23(2): 119-129.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N. & Herlina, D. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economica* 9(1): 10-17.
- Daud, N. 2010. Jaminan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Dlm. International Conference on Ethics and Professionalism. Equatorial Hotel Bangi –Putrajaya
- Duffield, C., Roche, M., Blay, N. & Stasa, H. 2011. Nursing unit managers, staff retention and the work environment. *Journal of Clinical Nursing* 20(1): 23–33.
- Duffield, C., Roche, M., O'Brien-Pallas, L., Catling-Paull, C. & King, M. 2009. Staff satisfaction and retention and the role of the Nursing Unit Manager. *Collegian* 16: 11–17.

- Elkin, A. J. & Rosch, P.J. 1990. Promoting mental health at the workplace: The prevention side of stress management. *Occupational Medicine* 5(4): 739-754.
- Engko, C. & Gudono. 2007. Pengaruh kompleksitas tugas dan locus of control terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor. *Jurnal Akutansi dan Auditing Indonesia* 11(2): 125-124
- Erawati, S. E., Suparno & Yunita, R. D. 2007. Perbedaan kepuasan kerja pada guru ditinjau dari jenis kelamin kepala sekolah. *Jurnal Penelitian Psikologi* 2(12): 164-169.
- Ertosun, O.G. & Erdil, B. 2012. The effects of loneliness on employees commitment and intention to leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 41: 469-476.
- Fatima, G.& Rehman, W. 2012. Impact of role (ambiguity and conflict) on teaching assistants' satisfaction and intention to leave: Pakistani HEIs. *International Journal of Business and Management* 7(16): 56-61.
- Feingold, A. 1994. Gender differences in personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin* 116: 429-456.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. 1975. *Belief, attitude, intention, and behaviour: An introduction to theory on research*. Reading, M.A: Addison-Wesley.
- Fisher, C. D. & Gitelson, R. 1983. A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *Journal of Applied Psychology* 68: 320–333.
- Gable, M., Hollon, C. J. & Dangelo, F. 1984. Predicting voluntary managerial trainee turnover in a large retail organization from information on an employment application blank. *Journal of Retailing* 60(4): 43-59.
- Gatot, D. B., Adisasmito, W. 2005. Hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Gunung Jati Cirebon. *Makara of Health Series* 9(1): 1-8.
- Gibson, J. L. & Klein, S. M. 1970. Employee attitudes as a function of age and length of service: A re-conceptualization. *Academy of Management Journal* 13: 411-425.
- Glenn, N. D., Taylor, P. A. & Weaver, C. D. 1977. Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multi-survey study. *Journal of Applied Psychology* 62: 189-193.

- Glisson, C. & Durick, M. 1988. Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly* 33(1): 61-81.
- Gould D. & Fontenla M. 2006 Commitment to nursing: results of a qualitative interview study. *Journal of Nursing Management* 14: 213–221.
- Graham, M. W. & Messner, P. E. 1998. Principals and job satisfaction. *International Journal of Educational Management* 12(5): 196–202.
- Greenberg, J. & Baron, A. 1993. *Behaviour in Organizations*, 4th edition. London: Allyn and Bacon.
- Guper, M. 1999. To be or not to be? A study of employee turnover. *Journal of Organizational Behavior* 34: 23-39.
- Guthrie, J. P. & Schwoerer, C. E. 1996. Older dogs and new tricks: career stage and self-assessed need for training. *Public Personnel Management* 25(1): 59-72.
- Hackett, R. D., Bycio, P. & Hausdorf, P. A. 1994. Further assessments of Meyer and Allen's. 1991. Three-component model of organisational commitment. *Journal of Applied Psychology* 79: 15-23.
- Hair, J. F., Anderson, R., Tatham. R. & Black. 2005. *Multivariate data analysis*. New Delhi: Pearson Education.
- Hall, D.T. & Mansfield, R. 1975. Relationships of age and seniority with career variables of engineers and scientists. *Journal of Applied Psychology* 60: 201–210.
- Hashim, M. 2004. Pengaruh iltizam organisasi, konflik peranan dan kesamaran peranan ke atas amalan pengurusan kualiti Tesis Doktor Falsafah. Universiti Sains Malaysia
- Heidarie, A., Askary, P., Saedi, S. & Gorjian, B. 2012. Relationship between Quality of Work Life, Organizational Health and Commitment with Job Satisfaction. *Life Science Journal* 9(3):2300-2306.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R. D. & Capwell, D. F. 1957. *Job attitudes: Review of research and opinions*. Pittsburgh: Psychological Service of Pittsburgh
- Hinkin, T. R. & Tracey, J. B. 2008. Contextual factors and cost profiles associated with employee turnover. *Cornell Hospitality Quarterly* 49(1): 12-27.

- Hoflund, S. E. 2004. The relationship between job satisfaction and locus of control: A study of employees in financial institutions in Cheyenne, Wyoming. Tesis Doktor Falsafah. Capella University.
- Hollenbeck, J. R. & Williams, C. R. 1986. Turnover functionality versus turnover frequency: A note on work attitudes and organizational effectiveness. *Journal of Applied Psychology* 71(4): 606-611.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E. & Griffeth, R. W. 1992. A meta-analytical structural equation analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology* 77: 890-909.
- Hom, P. W., Griffeth, R. W. & Sellaro, C. L. 1984. The Validity of Mobley's. 1977. Model of Employee Turnover. *Organizational Behaviour and Human Performance* 34: 141-174.
- Hom, P. W & Griffeth, R. W. 1995. *Employee Turnover*. Ohio: South-Western Publishing.
- Hoppock R. 1935. *Job Satisfaction*. New York: Harper and Row Inc.
- House, R. & Rizzo, J. 1972. Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance* 7: 467-505.
- Hunt, J. & Saul, P. 1975. The relationship of age, tenure, and job satisfaction in males and females. *Academy of Management Journal* 18: 690-702.
- Hwang, J. I. & Chang, H. 2009. Work climate perception and turnover intention among Korean hospital staff. *International Nursing Review* 56(1): 73-80.
- Igbaria, M. & Siegel, S. R. 1992. The reasons for turnover of information systems personnel. *Information and Management* 23: 321-330.
- Igbeneghu, B. I. & Popoola, S. O. 2011. Influence of Locus of Control and Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Study of Medical Records Personnel in University Teaching Hospitals in Nigeria. *Library Philosophy and Practice* (e-journal). Paper 575
- Ilhaamie, A. G. A. 2005. Kepuasan Kerja: Kajian di kalangan Pensyarah di API dan FBL. *Jurnal Syariah* 13(2):113-124
- Ilyas, Y. 2004. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit. Teori Metoda dan Formula*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.

- Iqbal Adnan. 2010. An empirical assessment of demographic factors, organizational ranks and organizational commitment. *International Journal of Business and Management* 5(3): 16-27.
- Irgan Chairul Mahfiz. 2011. Jumlah Perawat Masih Kurang 60 Persen. Rakyat Merdeka Online. <http://ekbis.rmol.co/read/2011/01/09/14408/Jumlah-Perawat-Masih-Kurang-60-Persen> Diakses: 8 Januari 2013
- Kacmar, K. M., Andrews, M. C., Van Rooy, D. L., Steilberg, R. C. & Cerrone, S. 2006. Sure everyone can be replaced...but at what cost? Turnover as a predictor of unit-level performance. *Academy of Management Journal* 49: 133-144.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. 1964. *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kalleberg, A. L. 1974. A Causal Approach to the Measurement of Job Satisfaction. *Social Science Research* 3(4):299-322.
- Kanter, R. M. 1983. *The change masters*. New York: Simon & Schuster.
- Kanter, R. M. 1993. *Men and Women of the Corporation*, 2nd edition. New York: Basic Books.
- Karimi, R. & Alipour, F. 2011. Reduce Job Stress in Organizations: Role of Locus of Control. *International Journal of Business and Social Science* 2(18): 232-236.
- Katz D & Kahn R L. 1966. *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kee Guek Nee. 2008. Kecerdasan emosi dan gaya kepemimpinan: hubungan dan kesan ke atas kepuasan, tekanan, prestasi dan berhenti kerja. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Keller, R.T. 1975. Role conflict and ambiguity: correlates with job satisfaction and values. *Personal Psychology* 28: 57-64.
- Khalili, A. & Asmawi, A. 2012. Appraising The Impact of Gender Differences on Organizational Commitment: Empirical Evidence from A Private SME in Iran. *International Journal of Business and Management* 7(5):100-110.

- Lambert, E. G., Hogan, N. L & Barton, S. M. 2001. The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal* 38: 233-250.
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N. & Niakas, D. 2010. Motivation and Job Satisfaction among Medical and Nursing Staff in A Cyprus Public General Hospital. *Human Resources for Health* 8(26): 1-9.
- Lee, T. W. & Mitchell, T. R. 1994. An alternative approach the unfolding model of employee turnover. *Academy of Management Review*, 19, 51–89.
- Lee, T.Y., Tzeng, W.C., Lin, C. H. & Yeh, M. L. 2009. Effects of a preceptorship programme on turnover rate, cost, quality and professional development. *Journal of Clinical Nursing* 18(8): 1217-1225.
- Leiter, M. P., Jackson, N. J. & Shaughnessy, K. 2009. Contrasting burnout, turnover intention, control, value congruence and knowledge sharing between Baby Boomers and Generation X. *Journal of Nursing Management* 17(1): 100–109.
- Lephalala, R. P. 2006. Factors influencing Nursing turnover in selected private hospital in England. Tesis Sarjana. University of South Africa.
- Lerato, M. & Oladele, O.I. 2011. Job Tenure as Correlate of Job Satisfaction among North-west University Mafikeng Campus Employees. *Journal Social Sciences* 29(1): 63.
- Levinson, D. J. 1986. A conception of adult development. *American Psychologist* 41: 3-13.
- Levinson, D. J., Darrow, C. N., Klein, E. B., Levinson, M. H. & McKee, B. 1978. *The seasons of a man's life*. New York: Knopf.
- Li, J., Fu, H., Hu, Y., Shang, L., Wu, Y., Kristensen, T.S., Hans Mueller, B. & Hasselhorn, H.M. 2010. Psychosocial work environment and intention to leave the nursing profession: results from the longitudinal Chinese NEXT study. *Scandinavian Journal of Public Health* 38(3): 69–80.
- Lo-Biondo Wood, G. & Haber J. 2002. *Nursing Research: Methods, Critical Appraisal, and Utilization*. St Louis: Mosby Yearbook.
- Locke, E. A. 1976. The nature and causes of job dissatisfaction. Dlm. Dunnette, M.D. (Pnyt.) *The handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.

- Lok, P. & Crawford, J. 2004. The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross cultural comparison. *The Journal of Management Development* 23(4): 320-338.
- Lu, L., Kao, S.-F., Cooper, C.L. & Spector, P.E. 2000. Managerial Stress, Locus of Control, and Job Strain in Taiwan and UK: A Comparative Study. *International Journal of Stress Management* 7(3): 209-226.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F. & Sirola, W. 1998. Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior* 19: 305-320.
- Luthans, F. 1998. *Organisational Behaviour*. 8th ed. Boston: Irwin McGraw-Hill
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behaviour*. 9th ed. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F., Baack, D. & Taylor, L. 1987. Organizational commitment: analysis of antecedents. *Human Relations* 40: 219-236.
- Lynn, S. A., Cao, L. T. & Horn, B. C. 1996. The influence of career stage on the work attitudes of male and female accounting professionals. *Journal of Organizational Behaviour* 17(2): 135-149.
- Malhotra, S. & Sachdeva, S. 2005. Social Roles and Role Conflict: An Interprofessional Study among Women. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* 31(1-2): 37-42.
- Mano-Negrin, R. 2003. Gender-related opportunities and turnover: The case of medical sector employees. *Gender, Work & Organization* 10(3): 342-360.
- March, J. G. & Simon, H. A. 1958. *Organizations*. New York: Wiley
- Marquis, B. & Huston, L. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Teori & Aplikasi*. Jakarta: EGC.
- Marsden, P. V., Kalleberg, A.L. & Cook, C.R. 1993. Gender differences in organizational commitment. *Work and Occupations* 20(3): 368-390.
- Martin, A. & Roodt, G. 2008. Perceptions of organizational commitment, job satisfaction and turnover intentions in a post-merger South African tertiary institution. *South Africa Journal of Industrial Psychology* 34(1): 23-31.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. 1990. Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin* 108: 171-194.

- Mathis, R. L. 2003. *Human resource management 10th ed.* United Kingdom: Thomson/South-western
- McCarthy, G., Tyrrell, M.P. & Lehane, E. 2007. Intention to 'leave' or 'stay' in nursing. *Journal of Nursing Management* 15(3): 248–255.
- McElory, J. C. 2001. Managing workplace commitment by putting people first. *Human Resources Management Review* 11: 327–335.
- Mehta, R., Anderson, R. E. & Dubinsky, A. J. 2000. The perceived importance of sales managers' rewards: a career stage perspective. *Journal of Business and Industrial Marketing* 15(7): 507-524.
- Menezes, A. A. 2008. Analisis Dampak Locus Of Control Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Auditor (Penelitian Terhadap Internal Auditor Di Jawa Tengah). Tesis Sarjana. Universitas Diponegoro Semarang
- Menon, S.T. 2001. Employee empowerment: an integrative psychological approach. *Applied psychological approach: An international review* 50(1): 153–180.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1984. Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology* 69: 372-378.
- Meyer J. P. & Allen N. J. 1991. A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1(1): 61–98.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. 1993. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 78: 538-551.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. 2002. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behaviour* 61: 20-52.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1997. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application.* California: Sage Publications, Inc.
- Miller, J. G. & Wheeler, K. G. 1992. Unraveling the mysteries of gender differences in intentions to leave the organization. *Journal of Organizational Behavior* 13(5): 465-478.

- Mitchell, T., Smyser, C. & Weed, S. 1975. Locus of control: supervision and work satisfaction. *Academy of Management Journal* 18: 623-631.
- Mobley, W. H. 1982. *Employee Turnover: Causes, consequences and control*. Massachusetts: Addison Wesley Publishing company.
- Mohapatra, M. & Sharma, B.R. 2008. Drivers of organizational commitment among managers of industrial organizations: a case study. *Global Business Review* 9(1): 51-63.
- Moncrief, W. C., Babakus, E., Cravens, D. W. & Johnston, M. W. 2000. Examining gender differences in field sales organizations. *Journal of Business Research* 49(3): 245-257.
- Morrell, K., Loan-Clarke, J. & Wilkinson. 2001. Unweaving leaving: the use of models in the management of employee turnover. *Business School Research Series* 1-65.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E. & Rosenberg, D. 2007. A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research* 1 – 17.
- Mowday, R., Porter, L. W. & Steers, R. M. 1979. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14(2): 224-247.
- Mukamel, D. B., Spector, W. D., Limcangco, R., Wang, Y., Feng, Z. & Mor, V. 2010. The costs of turnover in nursing homes. *Medicine Care* 47(10): 1039-1045.
- Mumuh. 2005. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi . Tesis Sarjana. Universitas Respati Indonesia.
- Nainggolan, M. J. 2010. Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Islam Malahayati. Tesis Sarjana. Universitas Sumatera Utara.
- Nazari, K. & Emami, M. 2012. Antecedents and consequences of organizational commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in*
- Newstrom, J. W. 2007. *Organizational Behaviour-Human Behaviour at work* (12th ed. New York: McGraw Hill International Edition.

- Ngah, N., Ahmad, A. & Baba, M. 2009. The mediating effect of work-family conflict on the relationship between locus of control and job satisfaction. *Journal Social Science* 5: 348-354.
- Nicholson, N., Wall, T. & Lischeron, J. 1977. The predictability of absence and propensity to leave from employees' job satisfaction and attitudes toward influence in decision making. *Human Relations* 30: 499-514.
- Nielsen, I. & Smyth, R. 2008. Job satisfaction and response to incentives among china's urban workforce. *Journal of Behavioral and Experimental Economics* 37(5): 1921-1936.
- Nogueras, D. J. 2006. Occupational commitment, education, and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. *Nursing Economics* 24(2): 86-93.
- North, N. & Hughes, F. 2006. Methodological challenges to researching nursing turnover in New Zealand: a progress report of a national study. *Asia Pacific Journal of Health Management* 1(1): 45-51.
- Notoatmodjo, S. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. 1994. *Psychometric theory 3rd ed*. London: McGraw-Hill.
- O'Reilly, C. A. 1980. Individuals and information overload in organizations: is more necessarily better? *The Academy of Management Journal* 23(4): 684-696.
- Organ, D. & Greene, C. 1974. Role ambiguity, locus of control and work satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 59: 101-102.
- Ornstein, S., Cron, W. L. & Slocum, J.W. 1989. Life stages versus career stage: A comparative test of the theories of Levinson and Super. *Journal of Organizational Behavior* 10: 117-133.
- Ornstein, S. & Isabella, L. 1990. Age vs. stage models of career attitudes of women: A partial replication and extension. *Journal of Vocational Behaviour* 36: 1-19.
- Paidi, R. 2007. Fenomena parasite singles: implikasi terhadap sosiobudaya dan ekonomi Jepun. Dlm. Md Akhir, Asmadi Hassan. *Dinamisme politik dan sosiobudaya Jepun*, hlm. 101-120. Kuala Lumpur: Jabatan pengajian Asia Timur.
- Parasuraman, A. & Futrell, C. M. 1983. Demographics, job satisfaction, and propensity to leave of industrial salesmen. *Journal of Business Research* 11: 33-48.

- Park, S. M. & Rainey, H. G. 2007. Antecedents, mediators and consequences of affective, normative and continuance commitment: Empirical tests of commitment effects of federal agencies. *Review of Public Personnel Administration* 27(3): 197-226.
- Pasewark, W. R. & Strawser, J. R. 1996. The determinants and outcomes associated with job insecurity in a professional accounting environment. *Behavioral Research in Accounting* 8: 91-110.
- Piko, B. F. 2006. Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 43: 311-318.
- Pitts, D. Marvel, J. & Fernandez, S. 2011. So hard to say goodbye? Turnover intention among US federal employees. *Administration Review* 71(5): 751-760.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. 1974. Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology* 59: 603-609.
- Pozner, B. Z. & Randolph, W. A. 1980. Moderators of role stress among hospital personnel. *Journal of Psychology* 105: 215-224.
- PPNI. 2005. *Standar Kompetensi Bidang Keahlian Perawat*. Jakarta: Persatuan Perawat Nasional Indonesia.
- Price, J. L. & Muller, C.W. 1986. *Absenteeism and turnover of hospital employees*. Greenwich: JAI Press.
- Price, J. L. 1977. *The study of turnover*. Ames, Iowa: Iowa State University Press.
- Price, J. L. 2001. Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower* 22(7): 660-624.
- Purani, K. & Sahadev, S. 2007. The moderating role of industrial experience in the job satisfaction, intention to leave relationship: An empirical study among salesmen in India. *Journal of Business & Industrial Marketing* 23(7): 475-485.
- Raju, P. K., Sankar, C. S. & Cook, J.A. 2004. An innovative method to teach Physics to 4-H students. *Journal of STEM Education: Innovations and Research* 5(3-4): 53-66.

- Rotter, J.B. 1966. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs* 80 (Whole No. 609).
- Roznowski, M. & Hulin, C. 1992. *The scientific merit of valid measures of general construct with special reference to job satisfaction and job withdrawal*. New York: Lexington Books.
- Rusti, J.C., Peacock, A.C. & Milkovich, G.T. 1980. Career stages: a partial test of levinson's model of life/career stages. *Journal of Vocational Behaviour* 16: 347-359.
- Safaat, A. 2010. Pengaruh Burnout terhadap kepuasan kerja pada perawat rumah sakit Siti Khadijah. Tesis Sarjana Muda. Universitas Negeri Surabaya.
- Sager, J. K. & Johnston, M.W. 1989. Antecedents and outcomes of organizational commitment: A study of salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management* 9: 30-41.
- Sahrah. A. 2004. Persepsi kepada kepemimpinan perempuan. *Anima* 19(3): 222-233
- Salami, S. O. 2008. Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *Anthropologist* 10: 31-38.
- Samad, S. 2011. The Effects of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Job Performance Relationship: A Case of Managers in Malaysia's Manufacturing Companies. *European Journal of Social Sciences* 18(4): 602-611.
- Savicki, V., Cooley, E. & Gjesvold, J. 2003. Harassment as a predictor of job burnout in correctional officers. *Criminal Justice and Behavior* 30: 602-619.
- Schul, P. L. & Wren, M. 1992. The emerging role of women in industrial selling: A decade of change. *Journal of Marketing* 56(3): 38-54.
- Schulz, R. M., Bigoness, W. J. & Gagnon, J. P. 1987. Determinants of turnover intentions among retail pharmacists. *Journal of Retailing* 63(1): 89-98.
- Scott, M., Swartzel, K. A. & Taylor, W. N. 2005. The Relationships between Selected Demographic Factors and the Level of Job Satisfaction of Extension Agents. *Journal of Southern Agricultural Education Research* 55(1):102 – 115.

- Sean, V., Godkin, L., Fleischman, G. M. & Kidwell, R. 2010. Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: the impact of work context on work response. *Journal of Business Ethics* 98: 353–372
- Seniati, L. 2006. Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. *Makara Sosial Humaniora* 10(2): 88-97.
- Sharma, A. 2010. An exploratory study to investigate the relationship between personality and job satisfaction of Indian officers. *Lachoo Management Journal* 1(1): 78-87.
- Sharma, B. R. & Singh, S. 1991. Determinants of organisational commitment. *Management and Labour Studies* 16: 63-75.
- Suman, S. & Srivastava, A.K. 2012. Antecedents of organizational commitment across hierarchical levels. *Psychology Developing Societies* 24(1): 61-83.
- Suparman. 2007. Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara Di Propinsi Kalimantan Tengah). Tesis Sarjana. Universitas Diponegoro Semarang
- Super, D. 1957. *The psychology of careers*. New York: Harper.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. 1996. The life-span, life-space approach to careers. Dlm Brown, D. & Brooks, L. (Pnyt). *Career choice and development* 3rd ed. San-Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. 1984. Career and life development. Dlm Brown, D. & Brooks, L. (Pnyt). *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tang, Y. T. & Chang, C. H. 2010. Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity. *African Journal of Business Management* 4(6): 869-881.
- Teng, C., Lotus, S. Y. & Chang, H. 2007. Moderating effects of professional commitment on hospitals in Taiwan. *Journal of Professional Nursing* 23(1): 47-54.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. 1993. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology* 46: 259-290.

- Tobing, P. 2010. Pengaruh Karakteristik Perawat Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Intention Turnover) Perawat Di Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan Tahun 2009. Tesis Sarjana. Universitas Sumatera Utara.
- Trimble, D. E. 2006. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention of missionaries. *Journal of Psychology and Theology*, 34(4): 349-360.
- Tugimin, A. J. 2009. Perkaitan antara faktor demografi dengan kepuasan kerja dalam kalangan Guru Kanan Mata Pelajaran (GKMP): satu kajian kes di daerah Jasin dan Melaka Tengah, Negeri Melaka. *Journal of Human Capital Development* 2(2): 1-21.
- Tyagi, P. K. & Wotruba, T. R. 1993. An exploratory study of reverse causality relationships among sales force turnover variables. *Journal of the Academy of Marketing Science* 21: 143-153.
- Ucho, A., Mkavga, T. & Onyishi, I. E. 2012. Job satisfaction, gender, tenure, and turnover intentions among civil servants in Benue State. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 3(11): 378-387.
- Valecha, G. K. 1972. Construct validation of internal-external locus of reinforcement related to work-related variables. *Proceedings of the 80th Annual Convention of the American Psychological Association* 7: 455-457.
- van der Velde, M. E. G., Bossink, C. J. H. & Jansen, P. G. W. 2003. Gender differences in the influence of professional tenure on work attitudes. *Sex Roles* 49(3-4): 153-162.
- Wall, T. D. & Lischeron, J. A. 1977. *Worker Participation: A Critique of the literature and some fresh evidence*. New York: McGraw-Hill.
- Wasti, A. & Can, O. 2008. Affective and normative commitment to organization, supervisor, and coworkers: Do collectivist values matter? *Journal of Vocational Behaviour* 73: 404-413.
- Wasti, S. A. 2003. Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76: 303-321.
- Weisberg, J. & Kirschenbaum, A. 1993. Gender and turnover: A re-examination of the impact of sex on intent and actual job changes. *Human Relations* 46(8): 987-1006.

- Weiss, D. J. , Dawis, R. V. England, G. W. & Lofquist, L. H. 1967. *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Wiedmer, S.M. 2006. *An Examination of Factors Affecting Employee Satisfaction*. <http://clearinghouse.missouriwestern.edu/manuscripts/51.php>, [17 Julai 2012]
- Wiener, Y. 1982. Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review* 7: 418-428.
- Williams, L. J. & Hazer, J. T. 1986. Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology* 71: 219-231.
- Winter, R., Taylor, T. & Sarros, J. 2000. Trouble at mill: quality of academic work issues within a comprehensive Australian university. *Studies in Higher Education* 25: 279-294.
- Yeh, T. Z. 2009. The relationship between organizational trust and occupational commitment of volunteers. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* 5(1): 75-83.
- Yousef, D. A. 2002. Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment. A study from an Arabic perspective. *Journal of Managerial Psychology* 17: 250-266.
- Yurchisin, J., Park, J. & O'Brien, M. 2010. Effects of ideal image congruence and organizational commitment on employee intention to leave. *Journal of Retailing and Consumer Services* 17: 406-414.
- Yusof, Z. M. & Noor, N. M. 2010. Conflict and role ambiguity among information technology personnel in Army Service in Malaysia. *Akademika* 78: 59-66
- Yuwono, S., Purwanto, Y. & Kurniawan, A. 2006. Hubungan antara persepsi manajemen lini terhadap turnover di manajemen puncak dengan komitmen organisasi. *Jurnal Siasat Bisnis* 11(2): 181-188.
- Zeffane, R. M. 1994. Understanding employee turnover: the need for a contingency approach. *International Journal of Manpower* 15(9): 22 – 37.