



**PENGUJIAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM
MEMEDIASI HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL DAN KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN
(*TURNOVER INTENTION*) PADA INDUSTRI SURAT KABAR
HARIAN DI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*

Oleh

HANDI MULYA PUTRA

BP: 03 152 042

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ANDALAS

PADANG

2009



No Alumni Universitas

**HANDI MULYA
PUTRA**

No. Alumni Fakultas

a). Tempat/Tanggal Lahir : Padang, 12 Januari 1986 b). Nama Orang Tua : Drs. Azurlis Habib dan Alfida Kasoema c). Fakultas : Ekonomi d). Jurusan : Manajemen e). NoBP : 03 152 042 f). Tgl Lulus : 16 November 2009 g). Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h). IPK : 2,96 i). Lama Studi : 6 tahun 3 bulan j). Alamat : Jln. Belitung No. 9 Wisma Warta, Padang-Sumatera Barat.

UJIAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM MEMEDIASI HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN (*TURNOVER INTENTION*) PADA INDUSTRI SURAT KABAR HARIAN DI SUMATERA BARAT

Skripsi S1 Oleh Handi Mulya Putra

Pembimbing DR. Harif Amali Rivai SE, Msi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengujian komitmen organisasional dalam mediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan keinginan berpindah karyawan (*turnover intention*) pada industri surat kabar harian di Sumatera Barat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer yang didapat dari kuisioner yang disebarakan pada karyawan dan data sekunder yang didapat dari buku, internet, jurnal dan skripsi terdahulu. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Harian Padang Ekspres, Harian Singgalang, Harian Halaan dan Pos Metro Padang yang berjumlah 161 orang. Teknik pengambilan sampel *bability Sampling* dengan metode *Stratified Random Sampling*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah keinginan berpindah karyawan, komitmen organisasional sebagai variabel intervening, sedangkan variabel independen adalah gaya kepemimpinan transaksional. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur persamaan struktural (*structural equation modeling*) dengan bantuan program aplikasi AMOS. Analisis jalur yang ditawarkan peneliti memenuhi semua kriteria *goodness of fit* model yang disyaratkan, sehingga jalur ini dapat diterima sebagai model penelitian. Secara spesifik, penelitian menghasilkan semua penemuan yang mendukung hipotesis yang diajukan. Pertama, gaya kepemimpinan transaksional terbukti berpengaruh positif langsung terhadap komitmen organisasional. Kedua, komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah karyawan terbukti berupa pengaruh langsung negatif, dan terakhir gaya kepemimpinan transaksional yang dimediasi oleh komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan (*turnover intention*). Penelitian ini juga menemukan bahwa komitmen organisasional berperan sebagai mediasi penuh (*full mediation*) didalam memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan keinginan berpindah karyawan (*turnover intention*).

Ujian ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 16 November 2009

Abstrak telah disetujui oleh pembimbing dan penguji :

Tanda Tangan				
Nama Terang	DR. Harif Amali Rivai, SE, M.Si	DR. Rahmi Fahmi, MBA	Hendra Lukito, SE, MM	Sari Lenggogeni, SE, MM

Mengetahui
Dekan Jurusan

DR. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
NIP. 132 164 008

Tanda Tangan

Penulis telah mendaftarkan ke Fakultas/Universitas dan mendapat Nomor Alumnus :

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999 dalam Wasti, S.A, 2003).

Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah (Hollenbeck dan Williams, 1986 dalam Wasti, S.A, 2003), namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi.

Turnover intentions harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu

maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana, 2000 dalam Wasti, S A, 2003).

Komitmen organisasi telah menjadi topik yang penting bagi penelitian organisasi karena hubungannya dengan perilaku (Moorman, Nichoff, & Organ, 1993), tingkat kehadiran (Gellatly, 1995) dan keinginan berpindah karyawan (Somers, 1993 dalam Wasti, S A 2003).

Mowday et al (1982 dalam Rivai, 2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap mengenai loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan. Komitmen organisasi ini sangat perlu untuk diperhatikan, karena komitmen yang kuat akan menunjang kelangsungan hidup organisasi. Penurunan komitmen dapat berdampak pada keinginan berpindah karyawan.

Tinggi-rendahnya komitmen organisasi akan menentukan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat diketahui melalui tinggi atau rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover*). Dalam suatu organisasi, kecenderungan untuk keluar dari organisasi adalah hal yang sangat mungkin. Jika karyawan tidak puas dengan gaji atau dengan pekerjaannya maka ia akan mudah untuk keluar dari organisasi tersebut untuk mendapatkan pekerjaan lain. Begitu pula sebaliknya.

BAB VI

PENUTUP

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

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji komitmen organisasional dalam memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan keinginan berpindah karyawan (*turnover intention*) pada industri surat kabar harian di Sumatera Barat. Penelitian ini melibatkan 161 responden. Di mana mayoritas responden berjenis kelamin pria (66,5 %). Usia responden mayoritas 38,5% berusia 20 sampai 29 tahun. Mempunyai status kawin 67 % yaitu sebanyak 108 orang. Kemudian mayoritas berlatar belakang pendidikan Sarjana S 1 yaitu 51 %, mayoritas responden sudah bekerja di perusahaan 6 – 10 tahun yaitu 39,8 %. Lalu dari segi unit / bagian tugas, mayoritas responden 54,1 % dari unit / bagian tata usaha. Dalam hal status kepegawaian mayoritas responden 51,6% merupakan karyawan kontrak. Sedangkan tingkat penghasilan mayoritas responden yaitu 70,8 % berpenghasilan antars 1 juta sampai dengan 2 juta rupiah.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis model persamaan struktural (*structural equation modeling*) dengan bantuan program aplikasi AMOS. Pengujian hipotesis 1, 2, 3 yang diajukan, semuanya mendukung ekspektasi peneliti. Hasil pengujian terhadap ketiga hipotesis disajikan pada tabel 5.17. Analisis model yang ditawarkan peneliti memenuhi semua kriteria *goodness*

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Pustaka Jaya. Jakarta
- AR, Mustopadidjaja, Prof,Dr. (2001). *Beberapa Dimensi dan Dinamika Kepemimpinan Abad 21*. Kajian Bisnis, Vol.13, No.3, September-Desember: 287-301.
- Bass B. M & Avolio, B. J. 1997. *Full Range of Leadership Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Atho, CA: Mind Garden
- Chen, L.T. 2005. *Exploring The Relationship Among Transformational And Transactional Leadership Behavior, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover On The IT Departement Of Reasearch And Development In Shanghai, China*. Journal of Leadership. UMI Microform.
- Dixon, M.L. 2007. *Leadership Styles, Diversity in work groups, work groups effectiveness and Turnover Intention*. Journal of Leadership. UMI Microform.
- Fleishman, E.A. & Harris, E.F. 1998. *Patterns of leadership behavior related to employee grievances and turnover: Some Pos Hoc Reflections*, *Personnel Psychology*, 51, 825-834
- Ghozali, Imam. 2004. *Model Persamaan Struktural; Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver. 5.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, T.H. 1994. *Pengantar Manajemen, Edisi 2*. BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, K. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers. Jakarta