

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
GURU PADA SMP NEGERI 3
PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

OLEH :

**IVAN CHRISTIAN DAELI
218320101**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/5/25

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
GURU PADA SMP NEGERI 3
PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

Oleh :

**IVAN CHRISTIAN DAELI
218320101**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Guru Pada SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan

Nama : Ivan Christian Daeli

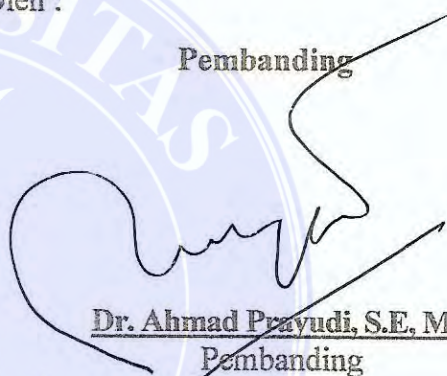
NPM : 218320101

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembimbing



Hery Syahril S.E, M.Si
Pembimbing

Dr. Ahmad Prayudi, S.E, M.M
Pembimbing

Mengetahui :



Ahmad R. D. BBA, MMgt, Ph.D, CIMA
Dekan



Fitriani Tobing, S.E, M.Si
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal Lulus : 11 Maret 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* guru pada SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 Maret 2025



Ivan Christian Daeli
218320101

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai aktivitas akademi Universitas Medan, Area, Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ivan Christian Daeli

NPM : 218320101

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, meyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Guru Pada SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengolah dalam bentuk pengkalan data (Database), merawat, dan mempublikasikan skripsi Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

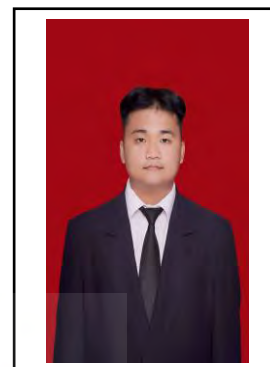
Dibuat di Medan

Pada tanggal : 11 Maret 2025

Yang menyatakan,

Ivan Christian Daeli

RIWAYAT HIDUP



Nama	Ivan Christian Daeli
NPM	218320101
Tempat, Tanggal Lahir	Medan, 29 September 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	Rahmad Eli Jaya Daeli
Ibu	Siti Nur Afia Zebua, S.Pd, M.Si
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP Lentera Harapan Medan
SMA/SMK	SMA Lentera Harapan Medan
Riwayat Studi Di UMA	-
Pengalaman Kerja	Admin
NO. HP/WA	089529326141
Email	ivandaely44@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of job satisfaction on turnover intention, and to determine the influence of organizational commitment on turnover intention among teachers at SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan. This study uses a quantitative approach, with an associative type of research used to analyze the relationship or influence between two or more variables. The population in this study was 70 teachers at SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan, with a sample of 54 teachers selected using convenience sampling. Data was collected using a questionnaire with a 1-5 Likert scale which was distributed via Google Form to teachers at SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan via the school principal. Next, the data obtained was analyzed using SEM-PLS Version 3.0. The research results show that there is a negative and significant influence between job satisfaction and turnover intention, however, regarding the influence of organizational commitment on turnover intention, the results show negative but not significant. This research contributes to enriching the factors that influence turnover intention. Furthermore, it highlights the importance of fostering job satisfaction among teachers to mitigate turnover rates effectively. Future studies could explore additional variables that may impact organizational commitment and identify strategies for enhancing teacher retention in the educational sector.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, Sem-Pls.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada guru SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian asosiatif yang digunakan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel. Populasi pada penelitian ini adalah guru SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan berjumlah 70 orang guru, dengan sampel sebanyak 54 guru yang dipilih menggunakan *convinience sampling*. Data yang di kumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-5 yang disebarakan melalui google form kepada guru SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan melalui kepala sekolah. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis menggunakan SEM-PLS Versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, namun pada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* hasilnya menunjukan negatif namun tidak signifikan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*, Sem-Pls.

KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karunianya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Judul yang dipilih dalam penelitian ini ialah “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Guru Pada SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan”.

Tujuan dari penulisan ini merupakan persyaratan untuk menempuh program sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selama menyusun skripsi ini, peneliti telah mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Pendukung finansial dan pahlawan bagi penulis, Ayah penulis Rahmad Eli Jaya Daeli yang selama ini telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu hingga menyelesaikan perkuliahan saya dan mendapatkan gelar sarjana.
2. *And to my darling Mama*, Siti Nur Afia Zebua, S.Pd,M.Si terimakasih atas nasihat mu, motivasimu, serta pengorbanan mu dalam mendukung penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas cinta dan pengabdianmu kepada keluarga. Semoga Tuhan Memberkati hidupmu dan memberikan umur yang panjang, agar bisa menyaksikan anak jagoanmu ini meraih kesuksesan nya.
God Bless You.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.

4. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MM., PhD selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
6. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si selaku pembimbing tela meluangkan waktunya untuk membimbing dalam penyusunan serta memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Siti Alhamra Salqaura, SE, M.Si selaku Dosen Ketua Penguji yang telah memberikan saran dan masukan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Khairunnisak SM,MM selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada A2 Manajemen terima kasih untuk waktu yang telah berlalu selama 3,5 tahun ini serta pengalaman bersama kalian merupakan salah satu pengalaman terbaik yang akan menjadi cerita bagi penulis di kemudian hari.
11. Kepada teman-teman penulis yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu-persatu yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
12. Penulis juga mengucapkan Terima Kasih kepada seluruh Dosen – Dosen Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
13. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh guru dan kepala

sekolah SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan atas bantuannya dalam memberikan penulis izin untuk melakukan riset.

14. *And Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and try give more than I receive, I wanna thank me for try and do more right than wrong.*

15. Musa ga pernah tau kalau lautan didepannya akan terbelah, Daniel ga akan pernah tau kalau dia akan di lepaskan dari gua singa dengan hidup, Sadrakh Mesakh dan Abednego ga pernah tau kalau mereka akan keluar dari perapian tanpa terbakar sedikitpun. Begitu juga dengan kehidupan penulis yang merasa semua terasa sangat berat dan mustahil untuk di lewati, sampai penulis di- ingatkan bahwa tidak ada yang mustahil bagi Tuhan. “Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang sebab aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan. Yesaya 41:10”

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Penulis

Ivan Christian Daeli



DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Turnover Intention.....	7
2.1.1 Definisi Turnover Intention	7
2.1.2 Arti Penting <i>Turnover Intention</i>	8
2.1.3 Pengukuran Turnover Intention.....	8
2.2 Kepuasan Kerja	9
2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja	9
2.2.2 Arti Penting Kepuasan Kerja	10
2.2.3 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	10
2.3 Komitmen Organisasi	11
2.3.1 Definisi Komitmen Organisasi	11
2.3.2 Arti Penting Komitmen Organisasi	12
2.3.3 Pengukuran Komitmen Organisasi.....	12
2.4 Penelitian Terdahulu	13

2.5 Kerangka Konseptual.....	15
2.6 Hipotesis	15
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	18
3.1 Jenis Penelitian	18
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	18
3.2.1 Lokasi Penelitian	18
3.2.2 Waktu Penelitian.....	19
3.3 Populasi Dan Sampel.....	19
3.3.1 Populasi	19
3.3.2 Sampel.....	20
3.4 Definisi Operasional	20
3.5 Sumber Data dan Jenis Data	22
3.5.1 Sumber Data	22
3.5.2 Jenis Data	23
3.6 Teknik Analisis Data	23
3.6.1 Definisi SEM-PLS.....	24
3.6.2 Alasan Menggunakan SEM-PLS.....	24
3.7. Model SEM-PLS	25
3.7.1 Kriteria model pengukuran SEM-PLS	25
3.7.2 Evaluasi model struktural SEM-PLS	26
3.7.3 Evaluasi kebaikan dan kecocokan model.....	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Gambaran Umum Sekolah SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan.....	28
4.1.1 Sejarah Sekolah SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan.....	28
4.1.2 Visi dan Misi Sekolah SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan.....	29
4.2 Penyajian Data Responden.....	29
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	29
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	30
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan...31	
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	31
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	32
4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	32

4.2.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	33
4.3 Penyajian Data Angket Responden	34
4.3.1 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja (X1)	34
4.3.2 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi (X2)	35
4.3.3 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	37
4.4 Kriteria Model Pengukuran SEM-PLS	39
4.4.1 Hasil Uji Outer Loading	39
4.4.2 Discriminant Validity	41
4.4.3 Cronbach's Alpha	41
4.4.4 Composite Reliability	42
4.5 Evaluasi Model Struktural SEM-PLS	43
4.5.1 Uji Kolinearitas	43
4.5.2 Uji Hipotesis (<i>Path Coefficient</i>)	44
4.6 Evaluasi Kebaikan Dan Kecocokan Model	44
4.6.1 R Square	44
4.6.2 Goodness of Fit Index (GOF Index)	45
4.6.3 SRMR	45
4.7 Pembahasan	46
4.7.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	46
4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	47
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	49
5.1 Kesimpulan	49
5.2 Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	56

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. 1 Data Guru yang keluar pada SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan.	2
Tabel 2. 1 Arti Penting Turnover Intention.....	8
Tabel 2. 2 Arti Penting Kepuasan Kerja	10
Tabel 2. 3 Arti Penting Komitmen Organisasi	12
Tabel 2. 4 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	19
Tabel 3. 2 Definisi Operasional.....	21
Tabel 3. 3 Bobot Nilai.....	23
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	30
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan	31
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	31
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	32
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	32
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji.....	33
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X1)	34
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X2)	36
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Y).....	37
Tabel 4. 11 Validitas variabel Kepuasan Kerja (X1).....	40
Tabel 4. 12 Validitas variabel Komitmen Organisasi (X2).....	40
Tabel 4. 13 Validitas variabel Turnover Intention (Y)	40
Tabel 4. 14 Discriminant Validity	41
Tabel 4. 15 Hasil Uji Cronbach's Alpha	42
Tabel 4. 16 Hasil Uji Composite Reliability	42
Tabel 4. 17 Hasil Uji Kolinearitas	43
Tabel 4. 18 Hasil Uji Kolinearitas Indikator	43
Tabel 4. 19 Uji Hipotesis	44
Tabel 4. 20 R- Square	44
Tabel 4. 21 Nilai AVE	45
Tabel 4. 22 Nilai SRMR.....	45

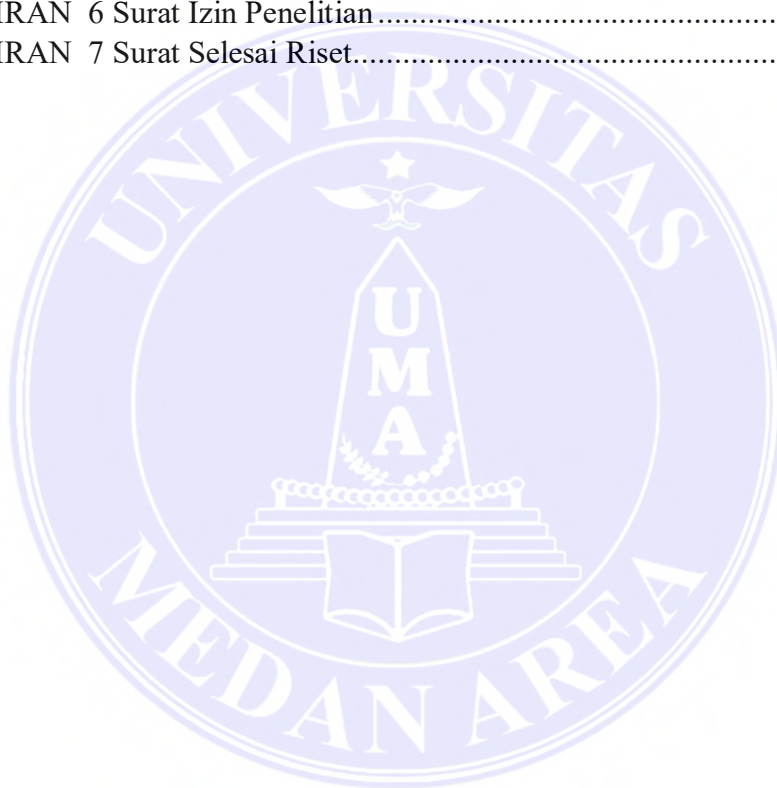
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	15
Gambar 4.1 Gerbang Sekolah SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan	28
Gambar 4.2 Outer Loading.....	39



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian	57
LAMPIRAN 2 Tabulasi Angket.....	61
LAMPIRAN 3 Outer Loading.....	67
LAMPIRAN 4 Kolinearitas dan Hipotesis.....	68
LAMPIRAN 5 R-Square dan SRMR.....	69
LAMPIRAN 6 Surat Izin Penelitian	70
LAMPIRAN 7 Surat Selesai Riset.....	71



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini berkembang dengan cepat, sehingga perusahaan yang mengolah bisnis mereka diharapkan dapat tetap bersaing dan mempertahankannya. Salah satu cara bagi perusahaan untuk tetap bersaing dan mempertahankan usahanya adalah dengan menggunakan sumber daya manusia mereka dengan efektif dan efisien. Handaru dan Muna (2012) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama dalam sebuah organisasi, yang dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai bagi strategi pencapaian organisasi. Hal ini menunjukkan walaupun sebuah perusahaan memiliki dana yang kuat, sarana prasana yang memadai, namun tujuan yang ingin dicapai tidak akan tercapai jika kekurangan sumber daya manusia. Ini menunjukkan betapa pentingnya kontribusi sumber daya manusia bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang merupakan aset bagi perusahaan/organisasi harus di jaga, jangan sampai mereka berpindah (*turnover intention*). Pergantian guru sangat penting bagi suatu organisasi karena biaya yang timbul akibat hilangnya bakat, pesangon, pekerjaan tambahan/perekrutan dan pelatihan dan penggantian, serta perbedaan antara kinerja mereka yang meninggalkan organisasi dan kinerja pendatang baru (Stamolampros et al. 2019). Niat pergantian guru dan

tingkat pergantian guru aktual merupakan masalah kritis yang harus diselesaikan oleh organisasi (UIndag, Khan, and Guden 2011, 5). Aset terbesar suatu sekolah



adalah guru yang setia dan royal terhadap pekerjaannya (UIndag, Khan, and Guden 2011). Menurut Eva Smokrovic' *et al* (2022) *turnover intention* muncul sebagai salah satu masalah dalam suatu organisasi atau perusahaan. Seringkali, tingkat *turnover* guru yang tinggi merupakan indikasi adanya masalah yang mendasar dalam organisasi sebab keluarnya guru dapat menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian tentang keadaan pekerja, serta peningkatan biaya rekrutmen staf. Pada penelitian terdahulu *turnover intention* telah banyak diteliti seperti pada bidang kesehatan Eva Smokrovic' *et al* (2022) , manufaktur Li dan Sawhney (2019) , dan industri Phang Ooi dan Ban Teoh (2021). Namun pada bidang pendidikan belum peneliti temukan. Oleh karena itu penelitian ini akan fokus pada *turnover intention* pada bidang pendidikan khususnya *turnover intention* pada guru SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan.

Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh ditemukan guru yang keluar pada SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan dengan data tersaji pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Data Guru yang keluar pada SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan.
Periode 2022-2024**

Tahun	Jumlah Guru Keluar
2022	2
2023	1
2024	6

Sumber: SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan 2024

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah guru yang keluar(*resign*) meningkat tiap tahun nya. Guru yang *resign* tabel di atas adalah guru yang berstatus aparatur sipil negara (ASN) yang masih aktif dan

memutuskan untuk (*resign*), dan bukan guru yang sudah pensiun. Tentunya hal ini bukanlah hal yang diinginkan oleh pihak sekolah. Hal ini akan berpengaruh kepada kinerja sekolah. Fenomena ini salah satunya tentunya akan memunculkan keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) bagi guru-guru lainnya. Oleh karena itu peneliti ingin mengkaji faktor faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang nanti nya akan berguna bagi sekolah untuk mempertahankan guru-guru yang bertugas/bekerja pada SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan. Menurut Ardianto dan Bukhori (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa keinginan pindah atau *turnover intention* merupakan hal penting yang dapat berupa niat atau hasrat untuk meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

Pada studi terdahulu dengan menggunakan data base google scholar pada rentang waktu 2019-2024 banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Hasil dari studi tersebut menunjukan kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah variabel yang banyak diminati peneliti untuk memprediksi/mempengaruhi *turnover intention* (Kurniawaty, Ramly, and Ramlawati 2019) . Dalam studi ini peneliti berfokus pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja berarti mencurahkan tenaga sepenuhnya bagi perusahaan (Prihatiningsih and Susanti 2023). Guru bekerja di sekolah untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai dengan posisi dan jabatannya (Handaru and Muna 2019). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional guru dimana menyenangkan dan mencintai pekerjaan mereka (Alvionita and Marhalinda 2024). Guru yang tidak

puas cenderung memiliki kedisiplinan yang rendah, jumlah absensi yang tinggi dan bahkan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Ratnaningsih (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan kepuasan kerja merupakan prediktor utama/penting dalam mempengaruhi *turnover intention*.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* ialah komitmen organisasi terhadap perusahaan. Komitmen organisasi menunjukkan tingkat sampai dimana guru yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi (Ansori 2021). Pada dasarnya komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi akan ikut menumbuhkan, rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi (Fitrahayu 2020).

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan, penulis tertarik untuk mengangkat skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Guru Pada SMP Negeri 13 Percut Sei Tuan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas masih terlihat adanya peningkatan jumlah guru yang keluar salah satunya terkait dengan *turnover intention*. Selanjutnya penelitian-penelitian terdahulu yang mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi proses *turnover intention* telah banyak dilakukan di banyak

objek penelitian. Penelitian ini ingin memastikan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* guru pada SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan secara parsial.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di cantumkan, maka peneliti membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada guru SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Guru SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* guru SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan.
2. Untuk menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* guru SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi memperkaya hubungan/pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada konteks pendidikan yang pada studi terdahulu belum peneliti temukan. Penelitian ini juga dapat menjadi landasan untuk mengembangkan model penelitian mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi serta *turnover intention* yang lebih luas dengan objek yang lebih luas juga.

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini akan membantu pimpinan sekolah untuk mengurangi jumlah guru yang berniat untuk melakukan *turnover intention* melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

3. Kontribusi Kebijakan

Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi lembaga pendidikan dalam mengambil kebijakan untuk mengurangi terjadinya *turnover intention*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Turnover Intention

2.1.1 Definisi Turnover Intention

Turnover intention dapat disebut sebagai “kesediaan untuk meninggalkan suatu organisasi”(Thoresen *et al.*, 2019). *Turnover intention* merupakan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain (Redafanza, Ahluwalia dan Devita Putri, 2023). *Turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan mereka dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan. *Turnover Intention* kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah guru yang meninggalkan organisasi selama periode waktu tertentu.

Turnover guru dapat berupa pengunduran diri, perpindahan unit, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi (Ansori 2021). Menurut Ansori (2021) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat guru untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Ansori (2021) *turnover intention* dapat diartikan sebagai proses di mana guru meninggalkan organisasinya dan oleh karena itu perusahaan perlu pengganti. Menurut Ansori (2021) *turnover intention* adalah salah satu keinginan untuk menarik diri dalam dunia kerja dan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihan apakah tetap bertahan atau keluar dari perusahaan.

2.1.2 Arti Penting *Turnover Intention*

Berikut ini arti penting *turnover intention* menurut para ahli :

Tabel 2. 1 Arti Penting *Turnover Intention*

No.	Para Ahli	Arti penting <i>turnover intention</i>
1.	Gunawan dan Andani (2020)	<i>Turnover intention</i> merupakan hal yang penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan menjadi problematika di ruang lingkup perusahaan. <i>Turnover intention</i> pada dasarnya keinginan karyawan untuk keluar dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain, namun belum sampai pada tahap realisasi yaitu perpindahan kerja dari satu tempat ke tempat lainnya.
2.	Nur Hesty Ramadhani dkk. (2023)	<i>Turnover intention</i> hal yang sangat penting mengingat suatu ambisi untuk pindah ketempat kerja lain yang berbeda dan berhenti dari pekerjaannya saat ini.
3.	Ardianto dan Bukhori (2021)	Bahwa keinginan pindah atau turnover intention merupakan hal penting yang dapat berupa niat atau hasrat untuk meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

2.1.3 Pengukuran *Turnover Intention*

Untuk mengukur variabel *turnover intention*, digunakan 3 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan Ran dkk (2020).

1. Mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat yang lain dari tempat pekerjaan yang sekarang.
2. Memiliki rasa yang tidak nyaman akan karir mengajarnya dan tidak merasakan perkembangan.
3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman yang membuat guru tidak betah bekerja dan ingin mencari di tempat kerja yang lain.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu (Nabawi 2019). Menurut Pazrina (2024) kepuasan kerja mencakup persepsi dan emosi holistik individu terhadap pekerjaannya, termasuk faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kolaborasi dengan rekan kerja, penghargaan terkait pekerjaan, dan komponen fisik dan psikologis. Setiap orang biasanya akan merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaannya sesuai dengan harapan dan tujuan mereka (Ansori 2021).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, Suwarni, and Handayani 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan sulit untuk meninggalkan organisasi karena mereka merasa nyaman di tempat kerja (Nabawi 2019). Kepuasan kerja merujuk pada kesenangan seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya. Ansori (2021) mengatakan kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Putri dan Nawatmi (2024) mengatakan bahwa guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Menurut Ansori (2021) bahwa: “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

2.2.2 Arti Penting Kepuasan Kerja

Berikut ini arti penting kepuasan kerja menurut pendapat ahli :

Tabel 2. 2 Arti Penting Kepuasan Kerja

No.	Para Ahli	Arti Penting Kepuasan Kerja
1.	Putri dan Nawatmi (2024)	Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk menjadi kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
2.	Ratnaningsih (2021)	Dalam penelitiannya mengungkapkan kepuasan kerja merupakan prediktor utama/penting dalam mempengaruhi turnover intention.
3.	Alvionita dan Marhalinda (2024)	Kepuasan kerja memiliki arti sebagai keadaan emosional karyawan dalam memandang pekerjaannya, baik perasaan menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.

2.2.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, digunakan 3 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan Hakami dkk (2020).

1. Kepuasan terhadap berkembang secara individual :

Seorang guru yang mendapatkan kesempatan untuk menggapai perkembangan yang lebih tinggi dengan cara diikutsertakan dalam berbagai pelatihan, pengembangan akan merasa dihargai eksistensinya.

2. Kepuasan terhadap pemberian umpan balik :

Seorang guru tidak hanya puas dengan gaji mereka, tetapi juga puas dengan umpan balik yang di berikan atasan untuk meng-evaluasi kinerja guru.

3. Kepuasan terhadap hubungan dengan atasan ataupun rekan kerja :

Guru yang puas akan rekan kerja nya akan merasa betah dan tidak berpikir untuk meninggalkan tempat kerjanya.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan salah satu penyebab yang mempengaruhi keinginan berpindah tempat pekerjaan (*turnover Intention*). Menurut (Fitrahayu 2020) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas guru pada organisasi dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi yang berkelanjutan (Hussain, Khan dan Hussain, 2020). Komitmen organisasi berkorelasi positif dengan kualitas kinerja guru (Fitrahayu 2020). Kesuksesan dalam mengelola komitmen organisasi dapat diliat pada perilaku manusia dalam organisasi (Meinismaku 2020). Oleh karena itu, komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan loyalitas guru terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi (Ansori 2021).

2.3.2 Arti Penting Komitmen Organisasi

Berikut arti penting dari komitmen organisasi menurut para ahli :

Tabel 2. 3 Arti Penting Komitmen Organisasi

No.	Para Ahli	Arti Penting Komitmen Organisasi
1.	Nur Hesty Ramadhani et al. (2023)	Komitmen organisasi memiliki arti penting untuk suatu keadaan atau kondisi dimana seseorang memiliki sikap loyalitas terhadap organisasi untuk mencapai visi misi dan tujuan organisasi.
2.	Sarantie, Indrawati, dan Mulyani (2022)	Komitmen organisasi menjadi penting karena keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai- nilai dan tujuan organisasi. Dapat
3.	Ratnaningsih (2021)	Komitmen organisasi juga dapat diartikan penting sebagai perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa ketergantungan, tanggung jawab dan komitmen pada organisasi.
4.	Ansori (2021)	Komitmen organisasi menunjukkan tingkat sampai dimana guru yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi

2.3.3 Pengukuran Komitmen Organisasi

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan 3 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian yang di lakukan Hakami dkk (2020).

1. Memiliki ketaatan dan mau menghabiskan karir nya di tempat kerja nya.
2. Memiliki tanggung jawab untuk terus belajar dan memperbaiki diri menjadi lebih baik di dalam organisasi di bandingkan untuk meninggalkan organisasi.
3. Memiliki sifat memiliki dan peduli akan organisasi sehingga menjadi bagian keluarga dalam organisasi.

Komitmen organisasi dapat membawa hal positif ke dalam organisasi tersebut. Setiap guru dalam organisasi memiliki kewajiban untuk mengikuti nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi. Kemajuan organisasi menunjukkan bahwa guru nya dapat memegang teguh prinsip-prinsip dan berkomitmen dalam menjalankan nya (Ardianto and Bukhori 2021). Selain itu, komitmen guru juga dikaitkan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi lingkungan organisasi, yaitu organisasi yang ramah dan mendukung, dan menjadi anggota tim yang baik. Apabila hal tersebut berjalan dengan baik maka, tingkat *turnover intention* guru dapat berkurang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 4 Penelitian Terdahulu

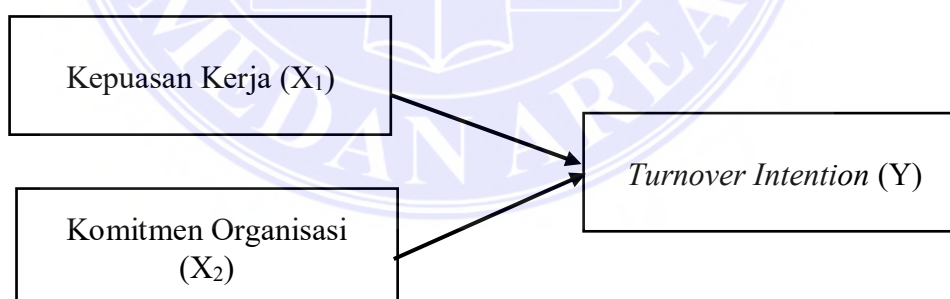
No	Nama Peneliti, judul, Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1.	Umi Kalsum(2022) <i>The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Turnover Intention among Nurses at Rsia Eria Bunda Pekanbaru</i>	Komitmen Organisasi (X2)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intetion</i> .
2.	Hussain, Khan dan Hussain,(2020) <i>Interplay of Organizational</i>	Komitmen Organisasi (X2)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover</i>

No	Nama Peneliti, judul, Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
	<i>Commitment and Turnover Intention in Academic Sector</i>			<i>intetion .</i>
3.	Li dan Sawhney (2019) <i>Empirical Analysis of Factors Impacting Turnover Intention among Manufacturing Workers</i>	Kepuasan Kerja (X1)	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intetion .</i>
4.	Widyanti and Agustina (2022) <i>The influence of craft and organizational commitment on turnover intention</i>	Komitmen Organisasi (X2)	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intetion .</i>
5.	Nur Hesty Ramadhani et al.(2023) <i>The Influence of Organizational Commitment and Work Involvement on Turnover Intention</i>	Komitmen Organisasi (X2)	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intetion .</i>
6.	Pratama, Suwarni dan Handayani (2022) <i>The Effect Of Job Satisfaction the turnover intention</i>	Kepuasan Kerja (X1)	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intetion .</i>
7.	Alam dan Asim (2019) <i>Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja (X1)	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intetion .</i>
8.	Kurniawaty, Ramly dan Ramlawati (2019) <i>The effect of</i>	Kepuasan Kerja (X1)	<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan

No	Nama Peneliti, judul, Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
	<i>work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention</i>		(Y)	terhadap <i>turnover intetion</i> .
9.	Imran <i>et al</i> (2020) <i>Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja (X1)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intetion</i> .

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan paparan yang telah di uraikan jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, maka kerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut:

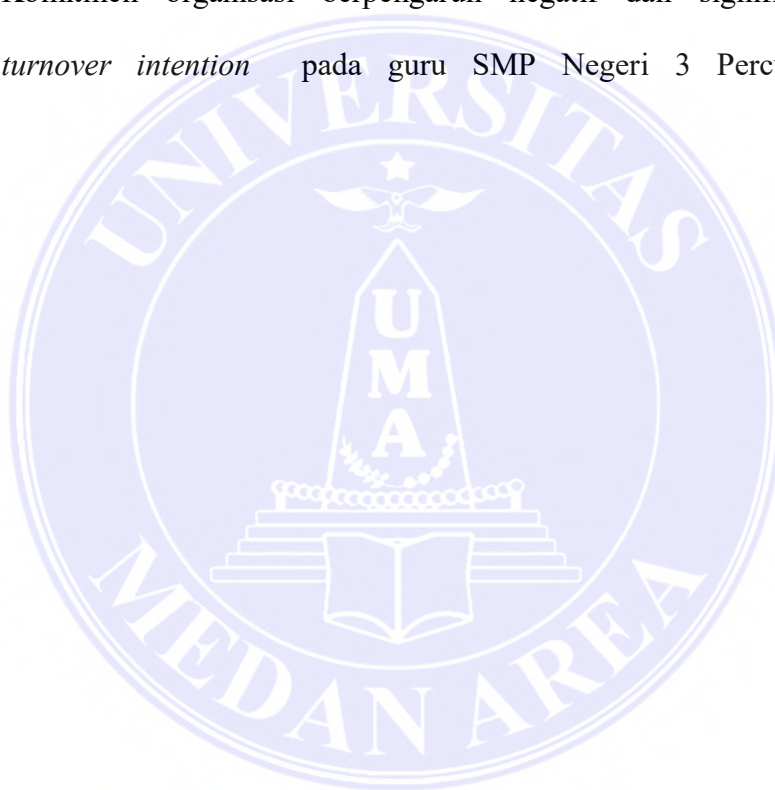


Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, yang masih perlu divalidasi. Dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada guru SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada guru SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2019) yaitu metode yang memberikan gambaran terhadap objek melalui penyebaran kuesioner. Metode penelitian yang berlandaskan pada data konkret dan digunakan dalam penelitian yang melibatkan sampel dan populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa angka yang dapat dianalisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis dan melakukan perhitungan yang spesifik. Dengan demikian, pendekatan kuantitatif ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menghasilkan informasi yang objektif dan dapat diukur. Peneliti menggunakan program statistik seperti *Structural Equation Modelling* (SEM) *Partial Least Squares* (PLS) dengan aplikasi Smart-PLS versi 3.0. Jenis penelitian ini dirancang untuk menentukan besarnya variabel eksogen kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel endogen *turnover intention*.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan yang beralamatkan pada Jl. Mesjid Dusun IV, Percut, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilakukan sejak bulan juli 2024 sampai dengan bulan maret 2025. Berikut waktu penelitian yang peneliti rancangkan .

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2024						2025		
		Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Pengajuan Judul									
	Penyusunan Proposal									
3	Bimbingan Proposal									
4	Seminar Proposal									
5	Bimbingan Setelah Seminar Proposal									
6	Observasi									
7	Penyebaran Kuesioner									
8	Pengumpulan Data									
9	Analisis Data									
10	Bimbingan Seminar Hasil									
11	Seminar Hasil									
12	Pengajuan Meja Hijau									
13	Meja Hijau									

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Adnyana (2021) populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu.

Dari pengertian di atas, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang aktif pada SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan yang berjumlah 70 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Adnyana (2021) sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili seluruh populasi. Dengan kata lain sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendapat Hair dkk (2013). Menurut Hair dkk (2013, 100) jumlah sampel minimum berkisar 5 hingga 10 kali item pengukuran penelitian. Dalam studi ini peneliti menggunakan 6 kali item pengukuran variabel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 54 (9×6) responden. Selanjutnya pengambilan sampel dilakukan menggunakan *convenience sampling*.

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu untuk peneliti dalam mengukur variabel. Peneliti menggunakan pendekatan adaptasi. Proses adaptasi semua item pertanyaan dari peneliti ini telah saya baca dan saya pahami semua item pertanyaan kemudian mengecek kesesuaian, jika tidak sesuai tidak di pakai serta adaptasi menyesuaikan bahasa. Dalam penelitian ini pengukuran kepuasan kerja (eksogen) menggunakan 3 item pertanyaan yang di adaptasi dari Hakami et al (2020), sedangkan komitmen organisasi (eksogen) menggunakan 3 item pertanyaan yang di adaptasi dari Hakami et al (2020), dan

pengukuran *turnover intention* (endogen) menggunakan 3 item pertanyaan yang di adaptasi dari Ran et al (2020). Definisi operasional pada peneliti ini ialah sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
1	Kepuasan Kerja (Eksogen)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya menurut Anastia, Dita Adriani, Zulfina Ratnawati, Rts (2021)	Hakami dkk (2020) : 1. Tempat kerja saya memberi saya banyak kesempatan untuk belajar 2. Saya puas karena menerima umpan balik rutin 3. Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya	<i>Likert</i>
2	Komitmen Organisasi (Eksogen)	Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas guru pada organisasi dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi yang berkelanjutan menurut Fitrahayu (2020)	Hakami dkk (2020) : 1. Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di sini. 2. Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi 3. Saya merasa menjadi bagian dari keluarga di organisasi saya.	<i>Likert</i>
3	<i>Turnover Intention</i> (Endogen)	<i>Turnover intention</i> adalah	Ran et al (2020) :	<i>Likert</i>

No.	Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
		kecenderungan atau niat guru untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri menurut Anastia, Dita Adriani, Zulfina Ratnawati, Rts (2021)	1. Saya berpikir ada pekerjaan lain yang lebih menguntungkan 2. Saya merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang 3. Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini	

3.5 Sumber Data dan Jenis Data

3.5.1 Sumber Data

Sumber data merupakan langkah awal yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Sumber data pada penelitian ini berupa :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan (*questionnaire*) kepada para guru SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan.
2. Pengamatan (*observation*), yaitu data yang di peroleh dari pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

Bobot penilaian dalam kuesioner menggunakan skala Likert 1-5. Skala Likert 1-5 digunakan untuk memBobot kepuasan kerja, komitmen organisasi serta *turnover intention*. Dalam penelitian ini daftar pertanyaan penulis susun dan

sebarikan kepada responden melalui *google form* yang di sebarikan ke grup *whatsapp* guru-guru SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan melalui kepala sekolah. Jawaban responden dinyatakan dalam skala 1-5 dengan bobot nilai sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Bobot Nilai

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.5.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dalam penelitian ini berupa data jawaban reponden dari kuesioner yang akan diolah dengan menggunakan analisis SEM-PLS dengan *software* smart-pls versi 3.0.

3.6 Teknik Analisis Data

Metode data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis jawaban dari demografi responden melalui ukuran presentasi. Untuk statistik inferensial digunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *Partial Least Squares* (PLS) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar

variabel dalam penelitian ini. Dalam studi ini peneliti menggunakan SEM-PLS version 3.0.

3.6.1 Definisi SEM-PLS

SEM-PLS adalah alat yang berguna untuk mengukur, menguji, dan memahami hubungan antar variabel dalam suatu model konseptual (Wardhana 2023). Teknik ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel yang telah memiliki pengukuran-pengukuran yang teridentifikasi. Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis *Partial Least Squares* dengan menggunakan perangkat lunak Smart-PLS 3.0. Selanjutnya dalam studi ini peneliti menggunakan pengukuran reflektif yang merupakan jenis pengukuran dalam model pengukuran. Artinya, perubahan pada konstruk laten akan menyebabkan perubahan pada semua pengukuran reflektif yang terkait. Dalam konteks ini, pengukuran reflektif saling berkorelasi dan diharapkan memiliki arah dan ukuran yang konsisten dengan konstruk laten.

3.6.2 Alasan Menggunakan SEM-PLS

1. Hasil estimasi tidak terdistorsi walaupun data tidak terdistribusi normal (Hair et al. 2019a)
2. Mampu memberikan hasil yang akurat (Chin 1998) walaupun menggunakan sampel yang kecil dan memberikan ketahanan yang tinggi dalam keterbatasan data (Edeh, Lo, and Khojasteh 2023)

3. Dalam penelitian sebelumnya hubungan antar variabel dalam penelitian ini banyak menggunakan SEM-PLS untuk menganalisisnya (Alam and Asim 2019; Phang Ooi and Ban Teoh 2021).

3.7. Model SEM-PLS

Dalam melakukan analisis dengan menggunakan sem-pls terdapat 3 tahapan :

1. Evaluasi model pengukuran (*outer loading*).
2. Evaluasi model struktural (*inner model*).
3. Evaluasi kebaikan dan kecocokan model.

3.7.1 Kriteria model pengukuran SEM-PLS

a. *Outer loading*

Menurut Hair et al. (2021) *outer loading* menggambarkan tingkat validitas item dalam mengukur variabel, *outer loading* di rekomendasikan minimal 0,70. Jika *outer loading* kurang dari 0,70 maka item tersebut di hilangkan dalam model.

b. *Discriminant validity*

Menjelaskan bahwa variabel harus berbeda dengan variabel lainnya secara teori dan terbukti secara empiris. Menurut Hair et al. (2021) *discriminant validity* yang baik bila akar Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari korelasi antar variabel/dimensi.

c. *Cronbach's Alpha*

Digunakan untuk mengukur konsistensi dari item-item yang digunakan untuk mengukur variabel. nilai minimum yang di rekomendasikan adalah 0,7 Josep et al. (2020). jika nilai ini terpenuhi maka variabel dikatakan reliabel.

d. *Composite Reliability*

Composite realibity menggambarkan tingkat realibilitas atau konsistensi internal. Nilai minimal yang di rekomendasikan untuk mengukurnya adalah 0,7 (Hair et al. 2021). Jika nilai ini terpenuhi maka alat ukur atau instrumen yang digunakan secara keseluruhan konsisten atau reliabel dalam mengukur variabel.

3.7.2 Evaluasi model struktural SEM-PLS

a. Kolinearitas

Kolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel dalam penelitian. Ukuran yang digunakan untuk memeriksa korelianitas adalah VIF, dengan ketentuan nilai VIF di bawah 5 Hair et al. (2019).

b. Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang di bangun. pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai $\text{Sig} < 0,05\%$. jika

nilai $\text{Sig} < 0,05\%$ maka pengujian dikatakan signifikan demikian dengan sebaliknya.

3.7.3 Evaluasi kebaikan dan kecocokan model

a. R-Square

Merupakan suatu nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen (eksogen) mempengaruhi variabel dependen (endogen). R square merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi nilai variabel dependen. Nilai R square 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai R square 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai R square 0,25 termasuk kategori lemah .

b. Goodness of Fit Indeks (GoF Index)

Merupakan evaluasi keseluruhan model yang merupakan evaluasi model pengukuran dan model structural . Gof index ini hanya dapat dihitung dari model pengukuran reflektif . Gof index dapat di hitung dengan cara mengakarkan rata-rata AVE dikali dengan rata-rata R Square. Nilai GoF Index $= 0,1$, artinya evaluasi keseluruhan model rendah, $= 0,25$ artinya moderat/sedang, dan $= 0,36$ artinya tinggi Hair et al (2013).

c. SRMR (Standardized Root Mean Residual)

Merupakan Salah satu ukuran GoF Index (fit model), yaitu perbedaan matrik data dengan matrik korelasi taksiran model. Nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukkan bahwa model Fit (cocok) Hair dkk (2013).



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Guru SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* Guru SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk variabel kepuasan kerja disarankan pimpinan sekolah memberikan umpan balik terhadap kinerja yang telah dilakukan guru, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.
2. Untuk komitmen organisasi disarankan kepada pimpinan sekolah untuk memberikan kepedulian kepada guru, sehingga mereka memiliki kecintaan kepada sekolah.

3. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel mediasi pada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, mengingat studi ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I Made Dwi Mertha. 2021. "Populasi Dan Sampel." *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* 14 (1): 103–16.
- Alam, Aliya, and Muhammad Asim. 2019. "Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention." *International Journal of Human Resource Studies* 9 (2): 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>.
- Alvionita, Shinta, and Marhalinda Marhalinda. 2024. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan." *Ikraith-Ekonomika* 7 (2): 112–21. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>.
- Anastia, Dita, Zulfina Adriani, and Rts Ratnawati. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi." *Jurnal Dinamika Manajemen* 9 (2): 77–84. <https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/view/17146>.
- Ansori. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung A B S T R A K Job Satisfaction Organizational Commitment Turnover Intention." *Jurnal SOLMA* 10 (01): 2021. <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/solma>.
- Ardianto, Riski, and Muhamad Bukhori. 2021. "Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 2 (01): 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>.
- Chin. 1998. "Chin1998." *MIS Quaterly*.
- Edeh, Ejike, Wen-Juo Lo, and Jam Khojasteh. 2023. *Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. Vol. 30. <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>.
- Fitrahayu. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap" 2 (1): 1431–40.

- Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT Permata Prima Canindo Di Jakarta.” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2 (3): 793. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>.
- Hair, Joseph F., Jeffrey J. Risher, Marko Sarstedt, and Christian M. Ringle. 2019a. “When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM.” *European Business Review* 31 (1): 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Hair, Joseph F, William C Black, Barry J Babin, and Rolph E Anderson. 2013. *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition PDF EBook*. Pearson Higher Ed.
- Hair, Joseph F, Jeffrey J Risher, Marko Sarstedt, and Christian M Ringle. 2019b. “When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM.” *European Business Review* 31 (1): 2–24.
- Hakami, Afaf, Hessa Almutairi, Raid Alsulyis, Turki Al Rrwis, and Abdullah Al Battal. 2020. “The Relationship between Nurses Job Satisfaction and Organizational Commitment.” *Health Science Journal* 14 (1): 1–5. <https://doi.org/10.36648/1791-809x.14.1.692>.
- Handaru, Agung Wahyu, and Nailul Muna. 2012. “Organisasi Terhadap Intensi Turnover.” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 3 (1): 1–19.
- Hussain, Altaf, Muhammad Asad Khan, and Jawad Hussain. 2020. “Interplay of Organizational Commitment and Turnover Intention in Academic Sector.” *Review of Economics and Development Studies* 6 (2): 501–12. <https://doi.org/10.47067/reads.v6i2.218>.
- Imran, Budiman, Siti Mariam, Fika Aryani, and Abdul Haeba Ramli. 2020. “Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention” 151 (Icmae): 290–92. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.065>.
- Khairuddin, Khairuddin. 2021. “Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja.” *Jurnal Social Library* 1 (2): 33–38. <https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.31>.
- Kurniawaty, K., Mansyur Ramly, and Ramlawati. 2019. “The Effect of Work Environment, Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention.” *Management Science Letters* 9 (6): 877–86.

- <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>.
- Li, Yuting, and Rapinder Sawhney. 2019. "Empirical Analysis of Factors Impacting Turnover Intention among Manufacturing Workers." *International Journal of Business and Management* 14 (4): 1. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n4p1>.
- Lingkungan, Penelitian, Eva Smokrovic, Tomislav Kizivat, Antun Bajan, Krešimir Šolic, Zvezdana Gvozdanovic, and Nikolina Farc'ic. 2022. "Model Konseptual Niat Pergantian Perawat," 0–22.
- Meinismaku, Nabilla. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi PT JAYA BUANA UTAMA SEMARANG." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 8.
- Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (2): 170–83.
- Nur Hesty Ramadhani, Niar Astaginy, Niar Astaginy, and Hendrik Hendrik. 2023. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan* 3 (3): 65–74. <https://doi.org/10.55606/jimak.v3i3.2140>.
- Pazrina, Siti. 2024. "2830-7690 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2 (3): 112–23.
- Phang Ooi, Tin, and Kok Ban Teoh. 2021. "Factors Affecting the Turnover Intention among Employees in Penang Manufacturing Industry." *Annals of Human Resource Management Research* 1 (1): 29–40. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v1i1.379>.
- Pratama, Eko Nur, Emi Suwarni, and Maidiana Astuti Handayani. 2022. "Person Organization Fit Sebagai Variabel" 6 (1).
- Prihatiningsih, Bella Erviana, and Ari Susanti. 2023. "Mufakat Mufakat." *Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen* 2 (2): 91–107.
- Putri, Almira Amara, and Sri Nawatmi. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk

- Semarang.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8 (1): 1225–36. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3839>.
- Ran, Li, Xuyu Chen, Shuzhen Peng, Feng Zheng, Xiaodong Tan, and Ruihua Duan. 2020. “Job Burnout and Turnover Intention among Chinese Primary Healthcare Staff: The Mediating Effect of Satisfaction.” *BMJ Open* 10 (10): 1–9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-036702>.
- Ratnaningsih, Dina Sabta. 2021. “Kerja, Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Komitmen” 9 (2019): 1267–78.
- Redafanza, Febryan, Larasati Ahluwalia, and Almira Devita Putri. 2023. “Job Insecurity and Role Overload.” *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology* 2 (2): 11–22.
- Sarantie, Ade, Ratna Indrawati, and Erry Yudhya Mulyani. 2022. “A Mobley Theory to Predict Organizational Commitment as a Media Factor on Turnover Intention: A Structure Equation Model.” *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)* 5 (2): 210–18. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v5i2.595>.
- Stamolampros, Panagiotis, Nikolaos Korfiatis, Konstantinos Chalvatzis, and Dimitrios Buhalis. 2019. “Job Satisfaction and Employee Turnover Determinants in High Contact Services: Insights from Employees’ Online Reviews.” *Tourism Management* 75:130–47.
- Studi, Program, Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau, Program Studi, Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, and Universitas Riau. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru.” *Jurnal Sosial Humaniora Terapan* 5 (1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Thoresen, Carl J, Seth A Kaplan, Adam P Barsky, Christopher R Warren, and Kelly De Chermont. 2003. “The Affective Underpinnings of Job Perceptions and Attitudes: A Meta-Analytic Review and Integration.”

- Ulndag, Orhan, Sonia Khan, and Nafiya Guden. 2011. "The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intentions." *Hospitality Review* 29 (2): 1.
- Widyanti, Ni Luh Tara, and Made Dian Agustina. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 2 (1): 33–45.





LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION GURU PADA SMP NEGERI 3 PERCUT SEI TUAN

Salam sejahtera bagi Bapak/Ibu

Bapak/Ibu yang saya hormati, saya Ivan Christian Daeli, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan studi dengan judul skripsi :
**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION GURU PADA SMP NEGERI 3
PERCUT SEI TUAN**

Saya sangat berharap bantuan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu sejenak mengisi angket penelitian ini. Jawaban angket yang Bapak/Ibu berikan sangat berharga bagi saya dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian, serta akan saya jaga kerahasiannya.

Besar harapan saya Bapak/Ibu berkenan mengisi angket penelitian ini. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan yang Bapak/Ibu berikan.....Aamiin.

Hormat Saya

Ivan Christian Daeli

218320101

Bio Data Responden

1. Jenis Kelamin

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

2. Usia

- < 25 Thn
- 36 hn – 35 Thn
- 36 Thn – 45 Thn
- 46 Thn – 55 Thn
- >55 Thn

3. Posisi Pekerjaan

.....

4. Status

- ☐ Belum Menikah
- ☐ Menikah

5. Masa Kerja

Kurang dari 5 Tahun

- ☐ 5 - 10 Tahun
- ☐ 11 - 15 Tahun
- ☐ 16 – 20 Tahun
- ☐ Lebih dari 20 Tahun

6. Tingkat Pendidikan

- ☐ Sarjana (S1)
- ☐ Magister (S2)
- ☐ Doktor (S3)

7. Gaji

☐ < dari 2 Jt

☐ 2,1 – 3 Jt

☐ 3,1 – 5 Jt

☐ 5,1 – 7,5 Jt

☐ >7,5 Jt

Petunjuk Pengisian Angket

Di bawah ini terdapat sejumlah pertanyaan dari setiap variabel pada penelitian ini, Bapak/Ibu diharapkan dapat mengisi/memilih satu jawaban dari beberapa pilihan yang disediakan.

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Di bawah ini pertanyaan-pertanyaan dari setiap variabel dalam penelitian ini :

1. Kepuasan Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	Netral	S	SS
1.	Tempat kerja saya memberi saya banyak kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan saya.					
2.	Saya puas karena menerima umpan balik rutin dari kepala sekolah tentang kinerja saya.					
3.	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya.					

2. Komitmen Organisasi (X2)

No.	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	Netral	S	SS
1.	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di sini.					
2.	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya sekarang, bahkan jika saya mau.					
3.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga di organisasi saya.					

3. Turnover Intention (Y)

No.	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	Netral	S	SS
1.	Saya berpikir ada pekerjaan lain yang lebih menguntungkan di banding di tempat saya bekerja sekarang.					
2.	Saya merasa tidak memiliki kesempatan					

	untuk berkembang lebih lanjut di sekolah ini.					
3.	Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini karena ingin mencari lingkungan kerja yang nyaman					

LAMPIRAN 2 Tabulasi Angket

KEPUASAN KERJA (X1)			
P1	P2	P3	TOTAL
4	4	4	12
5	5	5	15
5	4	5	14
4	4	5	13
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	4	14
5	5	5	15
4	5	4	13
5	4	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
5	4	5	14
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	5	13
4	4	5	13

5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	4	14
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	4	14
4	4	4	12
4	4	5	13
3	3	4	10
4	4	4	12
5	5	5	15
3	3	4	10
5	3	4	12
5	4	4	13
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	5	14
4	3	4	11
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	4	14
4	4	4	12
4	3	4	11
3	4	5	12
3	3	4	10
4	4	5	13
4	4	4	12
4	4	4	12

KOMITMEN ORGANISASI (X2)			
P1	P2	P3	TOTAL
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15

1	2	2	5
5	5	5	15
5	5	5	15
2	4	4	10
4	5	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	4	13
5	5	5	15
1	1	1	3
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	5	14
4	4	4	12
4	4	5	13
4	4	4	12
4	4	5	13
5	5	5	15
4	5	4	13
5	5	5	15
5	5	4	14
4	4	5	13
5	5	5	15
5	4	5	14
5	4	5	14
1	1	1	3
5	5	5	15
4	4	4	12
4	5	4	13
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	5	15

5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	5	14
4	4	5	13
4	5	4	13
5	4	2	11
5	4	2	11
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	5	13
5	4	5	14
4	3	4	11
3	3	4	10
3	4	4	11
3	4	4	11
4	4	4	12
3	4	4	11

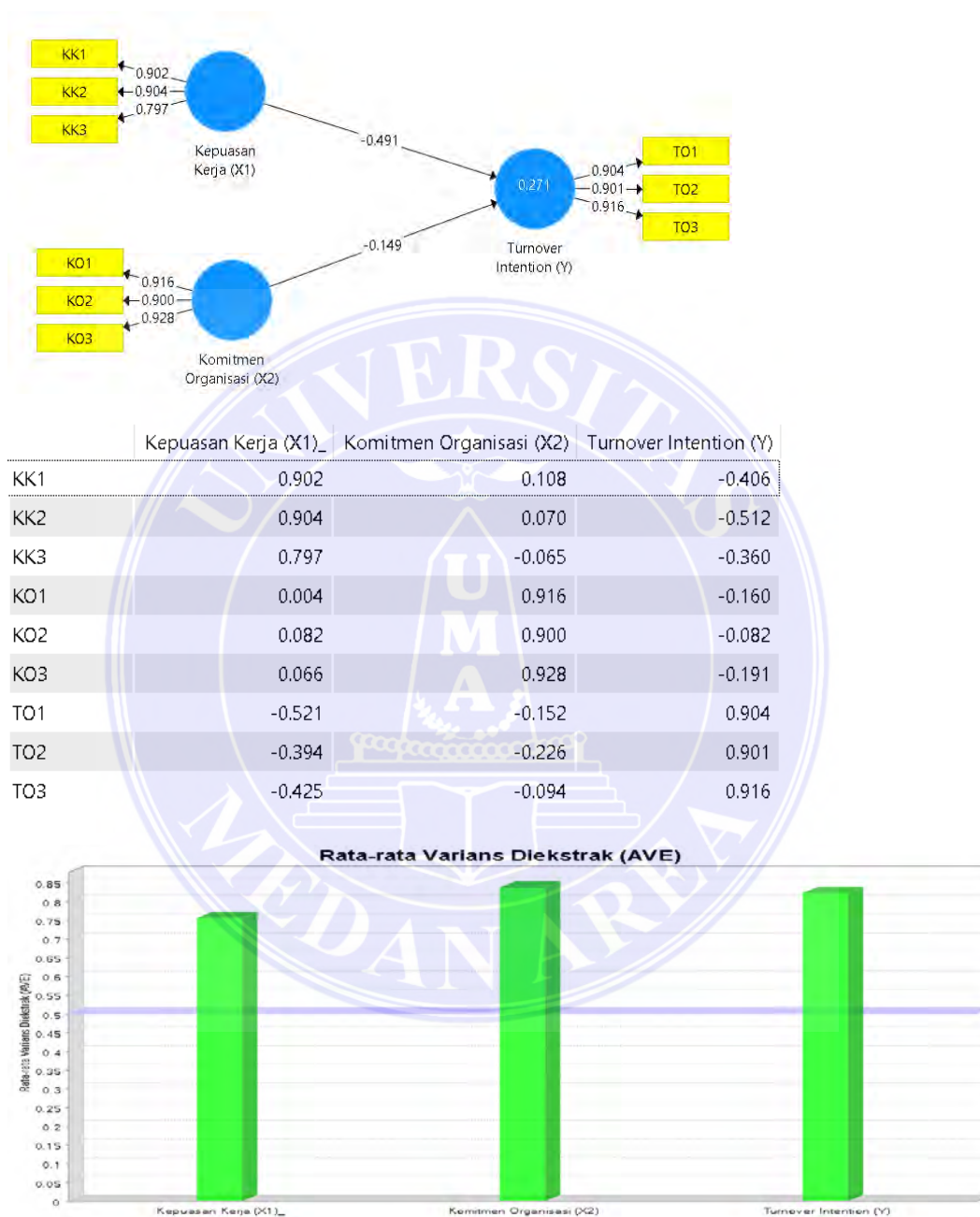
TURNOVER INTENTION (Y)			
P1	P2	P3	TOTAL
3	2	2	7
2	1	2	5
2	2	2	6
3	2	2	7
2	2	2	6
1	2	1	4
4	4	4	12
1	1	1	3
2	2	2	6
1	1	1	3
3	2	2	7
2	2	2	6
2	2	2	6
4	4	4	12
1	2	2	5
1	1	1	3
3	3	3	9
2	2	1	5

2	2	2	6
2	2	2	6
1	1	1	3
3	1	2	6
2	2	2	6
2	2	2	6
2	2	1	5
3	2	2	7
1	2	2	5
2	2	2	6
1	1	1	3
1	1	1	3
3	1	1	5
1	2	1	4
2	2	3	7
2	2	2	6
2	2	2	6
2	2	1	5
4	3	2	9
3	2	2	7
2	3	2	7
5	4	4	13
3	2	2	7
1	1	1	3
4	2	2	8
4	2	4	10
2	1	1	4
2	2	1	5
2	1	1	4
5	5	5	15
2	2	2	6
5	3	2	10
4	3	3	10
2	2	1	5
3	1	2	6
3	2	2	7
5	3	4	12
5	4	3	12
5	3	2	10

5	4	4	13
5	4	3	12



LAMPIRAN 3 Outer Loading



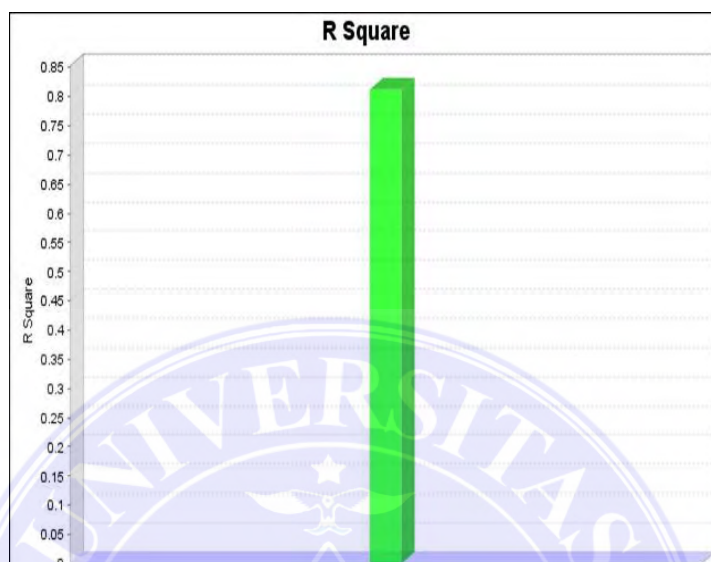


LAMPIRAN 4 Kolinearitas dan Hipotesis

	Kepuasan Kerja (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Turnover Intention (Y)
Kepuasan Kerja (X1)			1.003
Komitmen Organisasi (X2)			1.003
Turnover Intention (Y)			

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (X1) -> Turnover Intention (Y)	-0.491	3.463	0.000
Komitmen Organisasi (X2) -> Turnover Intention (Y)	-0.149	1.290	0.099

LAMPIRAN 5 R-Square dan SRMR



	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.073	0.073

LAMPIRAN 6 Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061)7360168, Medan 20223
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/II. Setia Budi No. 798 Medan Telp (061) 42402994, Medan 20122
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website:uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas.ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 4381 / FEB / 01.1/ XI /2024 8 November 2024
Lamp : -
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
Kepala Sekolah SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan

Dengan hormat,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara saudara, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

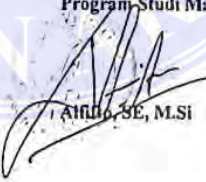
Nama : Ivan Christian Daeli
NPM : 218320101
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Guru pada SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan

Untuk diberi izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

A.n Kaprodi
Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
Program Studi Manajemen


A.n Kaprodi, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Peringgal

LAMPIRAN 7 Surat Selesai Riset



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS PENDIDIKAN
UPT SATUAN PENDIDIKAN FORMAL SMPN 3 PERCUT SEI TUAN
 Jalan Mesjid Desa Percut Kecamatan Percut Sei Tuan Kode Pos 20371
 Telp. 061 – 6990463 Pos-el : smpn_3percutseituan@yahoo.com

No : 400.3 5. 1/406/UPT SPF SMPN3/PST/2024 Percut, 20 Desember 2024
 Lamp : -
 Hal : Surat Balasan Kebenaran Pelaksanaan Research / Survey

Kepada Yth :
 Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
 Program Studi Manajemen
 Universitas Medan Area
 Di
 Tempat

Dengan hormat,
 Menindaklanjuti Surat Permohonan Bapak Nomor 4381/FEB/01.1/XI/2024 tanggal 08 November 2024 tentang Izin Melaksanakan Research / Survey di UPT SPF SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: ERYDAWATY, S.Pd, M.Si
NIP	: 19750522 200801 2016
Pangkat/Gol. Ruang	: Pembina Tk. I, IV/b
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: UPT SPF SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan

Menerangkan bahwa

Nama	: IVAN CHRISTIAN DAELI
NPM	: 218320101
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

Benar telah Melaksanakan Research / Survey di UPT SPF SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan yang dilaksanakan pada tanggal 08 Nopember s.d. 13 Desember 2024, yang berjudul :

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Guru pada SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan

Demikian kami sampaikan, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya. Terima kasih



Pendidikan Formal
 Sei Tuan,
 ERYDAWATY, S.Pd, M.Si