

SKRIPSI
HUBUNGAN PERSEPSI PEKERJA TENTANG GAYA
KEPEMIMPINAN DAN INTENSI UNTUK KELUAR
(INTENTION TO TURNOVER)
DI SILOAM HOSPITAL KEBON JERUK
JAKARTA



Oleh:

ANIK IRIYANTI

2010-31-083

PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS ESA UNGGUL
JAKARTA
2012



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Anik Iriyanti

NIM : 2010-31-083

Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan

Universitas ESA UNGGUL

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul:

HUBUNGAN PERSEPSI PEKERJA TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN

DAN INTENSI UNTUK KELUAR (*INTENTION TO TURNOVER*)

DI SILOAM HOSPITAL KEBON JERUK

JAKARTA

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang akan ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 11 Agustus 2012

Anik Iriyanti



UNIVERSITAS ESA UNGGUL
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
SKRIPSI, SEPTEMBER 2012

ANIK IRIYANTI

HUBUNGAN PERSEPSI PEKERJA TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN DAN
INTENSI UNTUK KELUAR (*INTENTION TO TURNOVER*) DI SILOAM
HOSPITAL KEBON JERUK JAKARTA

6 Bab, 110 Halaman, 2 Gambar, 18 Tabel, 7 Grafik

ABSTRAK

Pergantian pekerja atau *turnover* merupakan masalah yang dihadapi para pengusaha sejak dulu. Persepsi pekerja tentang gaya kepemimpinan adalah penilaian atau penafsiran secara kognisi dan afeksi dari pekerja terhadap kepemimpinan atasannya, apakah atasannya telah memiliki pengaruh ideal (*Idealized influence*) inspirasi (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*), pertimbangan individual (*individualized consideration*). Intensi untuk keluar (*intention to turnover*) yaitu intensi seseorang untuk keluar dari organisasi yang ditentukan oleh adanya berfikir untuk keluar (*thinking of quit*), intensi mencari pekerjaan lain (*intention to search*), intensi meninggalkan pekerjaan (*intention to quit*). Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan persepsi pekerja tentang gaya kepemimpinan dan keinginan untuk keluar (*Intention to turnover*) di Siloam Hospital Kebon Jeruk. Metode penelitian adalah *cross sectional* dengan jumlah sampel 86 responden dan cara pengambilan sampel dengan simple random sampling. Pengukuran dengan menggunakan pengisian kuisioner. Analisis yang dilakukan menggunakan uji *Spearman Rank* karena sampel tidak terdistribusi normal. Deskripsi data karakteristik pekerja yang paling banyak jenis kelamin perempuan sebanyak 71 orang (83%), umur ≥ 29 sebanyak 50 (58%), pendidikan terakhir DIII sebanyak 67 orang (78%), status pernikahan menikah sebanyak 59 orang (69%), dan lama bekerja < 7 tahun sebanyak 52 orang (60,0%). Skor rata-rata persepsi pekerja tentang gaya kepemimpinan ($30,15 \pm 5,453$), sedangkan skor rata-rata intensi untuk keluar (*intention to turnover*) ($41,30 \pm 7,123$). Hasil Uji korelasi menunjukkan hubungan yang tidak signifikan hubungan negatif sangat lemah antara persepsi pekerja tentang gaya kepemimpinan dan intensi untuk keluar (*intention to turnover*) ($r = -0,067$; $p > 0,05$). Dapat disimpulkan tidak ada hubungan persepsi pekerja tentang gaya kepemimpinan dan intensi untuk keluar (*intention to turnover*).

Daftar Pustaka: (1978-2011)

Kata kunci: persepsi, gaya kepemimpinan, intensi untuk keluar (*intention to turnover*).



PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan Program Studi Kesehatan Masyarakat dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Jakarta, 6 September 2012

DEKAN

Idrus Jus'at, Ph.D

TIM PENGUJI SKRIPSI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Ketua	: Drs. Mulyo Wiharto, MM, MHA
Sekretaris	: Yayah Karyanah, S.Sos, MM
Anggota	: Lili Wijaya, SKM.,MM



PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui, diperiksa, dan dipertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan Program Studi Kesehatan Masyarakat dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat.

Jakarta, 6 September 2012

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Mulyo Wiharto, MM, MHA

Yayah Karyanah, S.Sos, MM

Mengetahui,

Ketua Jurusan Fakultas Ilmu- Ilmu Kesehatan

Intan Silviana Mustikawati, SKM, MPH



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Data Pribadi:

Nama : Anik Iriyanti
Tempat Tanggal Lahir : 21 September 1987
Alamat : Ds. Sumberjosari RT. 03 RW.03
Kec. Karang Rayung
Kab. Grobogan Purwodadi 58163
Jawa Tengah.
Nomor Telepon/HP : 082114920807

Data Pendidikan:

1992 – 1998 : SDN 2 Karang Rayung
1998 – 2001 : SMP Dr. Soetomo Karang Rayung
2001 – 2004 : SMA 1 Godong
2004 – 2007 : AKBID Panti Wilasa Semarang
2010-2012 : Fakultas Kesehatan Masyarakat
Program Manajemen Rumah Sakit
Universitas Esa Unggul Jakarta



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena limpahan kasih dan anugerahNya yang begitu besar, telah memberikan kemampuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Hubungan Persepsi Pekerja Tentang Gaya Kepemimpinan Dan Intensi Untuk Keluar (*Intention To Turnover*) di Siloam Hospital Kebon Jeruk**” dalam rangka melengkapi persyaratan Ujian Akhir Semester Program Pendidikan Sarjana Kesehatan Masyarakat.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari beberapa pihak. Dengan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus, sebagai Bapa dan Sahabat yang selalu membimbing dan menyertai dalam setiap langkah penulis.
2. Bapak Idrus Jus'at, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan.

3. Ibu Intan Silviana Mustikawati, SKM, MPH selaku Ketua Jurusan Fakultas Ilmu Kesehatan.
4. Bapak Drs. Mulyo Wiharto, MM, MHA selaku pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan sampai penulisan skripsi ini selesai..
5. Ibu Yayah Karyanah,S.SoS, MM selaku pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan sampai penulisan skripsi ini selesai.
6. Bu Santi yang telah memberi kesempatan penulis untuk melanjutkan studi.
7. Temen-temen di Siloam Hospital Kebon Jeruk yang telah bersedia untuk membantu penulis dalam penelitian.
8. Bapak dan Ibuku yang telah memberikan dukungan dan cinta kasih sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kekasihku Wahyu Paulus terimakasih atas doa dan motivasinya.
10. Sahabat- sahabat ku, mba Heny, mba' Teti, Mb'Peny, K'Wil, K' Dolin, Mba Vie, K'Dian, Tio, Wayan, Eva, Egi terimakasih atas persahabatan yang indah dan penuh warna.
11. Teman- teman seperjuangan angkatan 2010. Tetap semangat, perjuangan belum selesai.

Tak ada gading yang tak retak, begitu pula dengan penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan penulis dalam materi dan kesempatan. Besar harapan penulis mendapatkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca pada umumnya dan berguna dalam pelayanan kesehatan pada khususnya.

Jakarta, September 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIAT	ii
ABSTRAK	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GRAFIK	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	
1. Tujuan Umum	10
2. Tujuan Khusus	10
F. Manfaat Penelitian	
1. Manfaat Bagi RS	10
2. Manfaat Bagi Akademik	11
3. Manfaat Bagi Peneliti	11

BAB II KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

A. Intensi Untuk Keluar (<i>Intention to Turnover</i>).....	12
1. Definisi Intensi	12
2. Definisi Intensi Untuk Keluar	14
3. Biaya yang ditimbulkan dari berhentinya pekerja (<i>Turnover</i>)...	16
4. Sebab- Sebab Pemutusan Hubungan Kerja	16
5. Tahapan-Tahapan Penghentian Kerja (<i>Turnover</i>)	20
6. Pengukuran <i>Turnover</i> dan Intensi untuk keluar	23
7. Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Intensi untuk keluar	24
8. Dimensi intensi untuk keluar (<i>Intention to turnover</i>)	29
B. Persepsi Pekerja Terhadap Tipe Kepemimpinan	
1. Definisi Persepsi	31
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi	33
3. Proses Pembentukan Persepsi	35
4. Definisi Pekerja	36
5. Hak Dan Kewajiban Pekerja	37
6. Definisi Gaya Kepemimpinan	39
7. Teori Kepemimpinan	41
8. Tugas dan Tanggung Jawab Pemimpin	43
9. Gaya Kepemimpinan	46
10. Aspek-Aspek Persepsi Terhadap Kepemimpinan	55

11. Karakteristik Kepemimpinan	60
12. Dimensi Kepemimpinan	58
C. Kerangka Berfikir	63
D. Kerangka Konsep Penelitian	65
E. Hipotesis Penelitian	66
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	67
B. Jenis Penelitian	67
C. Populasi dan Sampel	68
D. Instrumen Penelitian	69
E. Analisa Data	75
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Karakteristik Responden	79
B. Uji Normalitas	87
C. Uji Hipotesis	88
D. Analisis Tambahan	90
E. Diskusi	93
BAB V PEMBAHASAN	
A. Persepsi Pekerja Tentang Gaya Kepemimpinan	95
B. Intensi Untuk Keluar (<i>Intention to Turnover</i>)	99
C. Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Dengan Intensi Untuk Keluar (<i>Intention to Turnover</i>)	104
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	109
B. Saran	110

DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka untuk meramalkan suatu intensi atau perilaku	13
Gambar 2.2 Model pengambilan keputusan turnover Mobley, Horner dan Hollingsworth	22

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Gaya Kepemimpinan	70
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Responden	72
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	73
Tabel 3.4 Alternatif Jawaban Responden	74
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Umur Pekerja Siloam Hospital Kebon Jeruk ..	79
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Pekerja Siloam Hospital Kebon Jeruk	80
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Pekerja Siloam Hospital Kebon Jeruk	81
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa kerja Pekerja Siloam Hospital Kebon Jeruk	82
Tabel 4.5 Frekuensi Status Pernikahan Pekerja Siloam Hospital Kebon Jeruk	83
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Persepsi Pekerja Tentang Gaya Kepemimpinan	84
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Intensi Untuk Keluar (<i>Intention To Turnover</i>) ...	86
Tabel 4.8 Uji Normalitas Persepsi Pekerja Tentang Gaya Kepemimpinan	88
Tabel 4.9 Uji Korelasi <i>Spearman Rank</i> Persepsi Pekerja Tentang Gaya Kepemimpinan dan Intensi Untuk Keluar (<i>Intention to Turnover</i>).....	89

Tabel 4.10 Uji Korelasi <i>Spearman Rank</i> Intensi Untuk Keluar (<i>Intention to Turnover</i>) dan Umur	90
Tabel 4.11 Uji Chi Square Intensi Untuk Keluar (<i>Intention to Turnover</i>) Dan Pendidikan	91
Tabel 4.12 Uji Chi Square Intensi Untuk Keluar (<i>Intention to Turnover</i>) Dan Lama Bekerja	92
Tabel 5.1 Tingkat Persepsi Pekerja Tentang Gaya Kepemimpinan	95
Tabel 5.2 Tingkat Intensi Untuk Keluar (<i>Intention to Turnover</i>).....	100

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Frekuensi Responden menurut umur pekerja di Siloam Hospital	
Kebon Jeruk	79
Grafik 4.2 Frekuensi Responden menurut jenis kelamin pekerja di Siloam	
Hospital Kebon Jeruk	80
Grafik 4.3 Frekuensi Responden menurut pendidikan pekerja di Siloam Hospital	
Kebon Jeruk	81
Grafik 4.4 Histogram Masa Kerja Pekerja Siloam Hospital Kebon Jeruk	82
Grafik 4.5 Diagram Status Pernikahan Pekerja Siloam Hospital Kebon Jeruk	83
Grafik 4.6 Histogram Persepsi Pekerja Tentang Gaya Kepemimpinan.....	85
Grafik 4.7 Histogram Intensi Untuk Keluar (<i>Intention to Turnover</i>)	87

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	112
Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan dan Intensi untuk keluar	115