

**PENGARUH *GLASS CEILING* DAN  
*ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* PROFESI GURU (TENAGA  
PENDIDIK PEREMPUAN PADA SMA SWASTA) DI  
SURABAYA**



**OLEH :**

**FERONIA NERISSA**

**3103016026**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA**

**2020**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH *GLASS CEILING* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PROFESI GURU (TENAGA PENDIDIK PEREMPUAN PADA SMA SWASTA) DI SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada  
FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Jurusan Manajemen

OLEH  
FERONIA NERISSA  
3103016026

JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA  
SURABAYA  
2020

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH *GLASS CEILING* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PROFESI GURU (TENAGA PENDIDIK PEREMPUAN PADA SMA SWASTA) DI SURABAYA

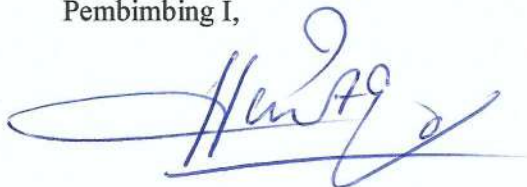
Oleh:

Feronia Nerissa

3103016026

Telah disetujui dan Diterima dengan Baik  
untuk Diajukan Kepada Tim Penguji

Pembimbing I,



Prof. Dr. Drs. Ec. H. Teman Koesmono, MM.

NIDN. 070.601.5301

Tanggal: 10 - 6 - 2020

Pembimbing II,



Drs. P. Julius F. Nagel, S.Th., MM.

NIDN. 071.209.5901

Tanggal: 11 - 6 - 2020

## HALAMAN PENGESAHAN

**Skripsi yang ditulis oleh: Feronia Nerissa NRP 3103016026**

Telah diuji pada tanggal 3 Juli 2020 dan dinyatakan lulus oleh Tim Penguji

Ketua Tim Penguji,

an.



Prof. Dr. Drs. Ec. H. Teman Koesmono, MM.

NIDN. 070.601.5301

Mengetahui:

Dekan,



Dr. Lodovicus Lasdi, MM., Ak., CA., CPAI.

NIDN. 0713097203

Ketua Jurusan,

Robertus Sigit H. L. SE., M.Sc

NIDN. 0703087902

**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH DAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya sebagai mahasiswa Unika Widya Mandala Surabaya:

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Feronia Nerissa

NRP : 3103016026

Judul Skripsi : Pengaruh *Glass Ceiling* dan *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* Profesi Guru (Tenaga Pendidik Perempuan Pada SMA Swasta) di Surabaya

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah ASLI karya tulis saya. Apabila terbukti karya ini merupakan plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi yang akan diberikan oleh Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Saya menyetujui pula bahwa karya tulis ini dipublikasikan/ditampilkan di internet atau media lain (*digital library* Perpustakaan Unika Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan Undang-Undang Hak Cipta.

Demikian pernyataan keaslian dan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 7 Juni 2020

Yang menyatakan



(Feronia Nerissa)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, sebab atas berkat dan penyertaannya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Glass Ceiling* dan *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* Profesi Guru (Tenaga Pendidik Perempuan pada SMA Swasta) di Surabaya”, sebagai salah satu syarat kelulusan dengan baik.

Penulisan skripsi ini juga dapat berjalan dengan baik atas bantuan, doa, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis sangat ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Lodovicus Lasdi, MM., Ak., CA., CPAI. selaku Dekan Fakultas Bisnis Unika Widya Mandala Surabaya
2. Robertus Sigit H. L. SE., M.Sc selaku Ketua Jurusan Manajemen Unika Widya Mandala Surabaya
3. Prof.Dr. Drs. Ec. H. Teman Koesmono, MM selaku dosen pembimbing I. Terima kasih atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing dan juga ilmu dan masukan yang diberikan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
4. Drs.P. Julius F. Nagel, S.Th.,MM selaku dosen pembimbing II. Terima kasih atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing dan juga ilmu dan masukan yang diberikan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
5. Seluruh dosen-dosen Fakultas Bisnis yang sepanjang waktu perkuliahan telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan baik.
6. Kedua orang tua yang turut memberikan doa kepada penulis agar pengerjaan skripsi dapat berjalan lancar.
7. Teman dan sahabat yang membantu, mendukung, memberikan semangat untuk menyelesaikan masa studi dan juga skripsi tepat waktu (Melia Christie, Louis Adi, Irvan Eka, Vina Melinda, Vincentius Rangga,

Inggried Permata, dan teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu).

8. Rekan mahasiswa, para responden, dan pihak-pihak lain yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna bagi para pembacanya, mestipun ada banyak keterbatasan dan kemampuan dari penulis. Kritik dan saran yang membangun akan dijadikan sebagai pembelajaran di masa depan, mengingat skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Akhir kata, penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan penulisan di dalam skripsi ini. Terima kasih, Tuhan memberkati.

Surabaya, 9 Juni 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Glass Ceiling .....	9
2.1.2 <i>Organizational Commitment</i> .....	9
2.1.3 <i>Turnover Intention</i> .....	10
2.2 Penelitian Terdahulu .....	12
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	13
2.3.1 <i>Glass Ceiling</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	13
2.3.2 <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	14
2.3.3 <i>Glass Ceiling</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	14



2.4 Metode Penelitian.....	15
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	15

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	16
3.2 Identifikasi Variabel, Definisi Operasional, Pengukuran Variabel.....	16
3.2.1 Identifikasi Variabel.....	16
3.2.2 Definisi Operasional.....	16
3.2.3 Pengukuran Variabel.....	18
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	18
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	18
3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penyampelan.....	19
3.5.1 Populasi.....	19
3.5.2 Sampel dan Teknik Penyampelan.....	19
3.6 Teknik Analisis Data.....	20
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	20
3.6.2 Uji Regresi Linier Berganda.....	20
3.6.3 Uji Hipotesis.....	21

### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Subjek Penelitian.....	22
4.2 Karakteristik Responden.....	22
4.3 Statistik Deskriptif Penelitian.....	23
4.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	26
4.4.1 Uji Validitas.....	26
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	27
4.4.3 Uji Regresi Linier Berganda.....	27
4.5 Uji Hipotesis.....	28
4.5.1 Uji t.....	28
4.5.2 Uji F.....	29
4.6 Pembahasan.....	29

**BAB V SIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN**

5.1 Simpulan .....	31
5.2 Saran .....	31
5.3 Keterbatasan.....	32

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Sekarang.....	12
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	22
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	22
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	23
Tabel 4.4 Karakteristik Respondedn Berdasarkan Lama Bekerja .....	23
Tabel 4.5 Interval Nilai Rata-Rata.....	24
Tabel 4.6 Mean dan Standar Deviasi <i>Glass Ceiling</i> .....	24
Tabel 4.7 Mean dan Standar Deviasi <i>Organizational Commitment</i> .....	25
Tabel 4.8 Mean dan Standar Deviasi <i>Turnover Intention</i> .....	25
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas .....	26
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	27
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	27
Tabel 4.12 Uji Hipotesis .....	28

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut <i>Gender</i> .....	2
Gambar 1.2 Jumlah Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Sektor Utama.....	5
Gambar 2.1 Model Penelitian.....	15

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian
Lampiran 2	Karakteristik Responden
Lampiran 3a	Hasil Jawaban GC
Lampiran 3b	Hasil Jawaban OC
Lampiran 3c	Hasil Jawaban TI
Lampiran 4	Frekuensi Karakteristik Responden
Lampiran 5	Statistik Deskriptif
Lampiran 6	Uji Validitas
Lampiran 7	Uji Reliabilitas
Lampiran 8	Analisis Regresi

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *glass ceiling* dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention* profesi guru (tenaga pendidik perempuan pada SMA Swasta) di Surabaya. Melalui penelitian ini, disebutkan bahwa *glass ceiling* yang terjadi pada guru perempuan membuktikan memberi pengaruh kepada tingkat intensi keluar. Dengan demikian salah satu cara untuk mengurangi tingkat intensi keluar adalah dengan cara memberikan kesempatan karier yang sama bagi guru perempuan, agar mereka merasa dihargai atas kinerja mereka.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 120 responden. Teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *glass ceiling* berpengaruh positif pada *turnover intention*, dengan ini mendukung hipotesis pertama. *Organizational commitment* memiliki pengaruh negatif pada *turnover intention*, dan *glass ceiling* tidak berpengaruh pada *organizational commitment*. Dengan ini hipotesis kedua dan ketiga ditolak.

*Kata kunci: glass ceiling, organizational commitment, turnover intention.*

**THE EFFECT OF GLASS CEILING AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT TOWARDS TEACHERS TURNOVER INTENTION  
(FEMALE EDUCATORS AT PRIVATE HIGH SCHOOL) IN SURABAYA**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the effect of glass ceiling and organizational commitment on teacher professional turnover intention (female educators at private high schools) in Surabaya. Through this research, it was mentioned that the glass ceiling that occurred in female teachers proved to have an influence on the level of intention to leave. Thus one way to reduce the level of intention to leave is to provide equal career opportunities for female teachers, so that they feel valued for their performance.*

*The sample used in this study amounted to 120 respondents. The technique of multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program was used in this study. The results showed that glass ceiling has a positive effect on turnover intention, thereby supporting the first hypothesis. Organizational commitment has a negative effect on turnover intention, and glass ceiling does not affect organizational commitment. With this, the second and third hypotheses are rejected.*

*Keywords: glass ceiling, organizational commitment, turnover intention.*