

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* STAF PENGAJAR  
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS ISLAM  
SUMATERA UTARA**

**TESIS**

**OLEH**

**DITA YANI  
151804045**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* STAF PENGAJAR  
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS ISLAM  
SUMATERA UTARA**

**TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada  
Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area

**OLEH**

**DITA YANI  
NPM. 151804045**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

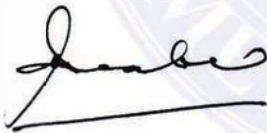
**Judul** : Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Staf Pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara

**N a m a** : Dita Yani

**N I M** : 151804045

Menyetujui

Pembimbing I



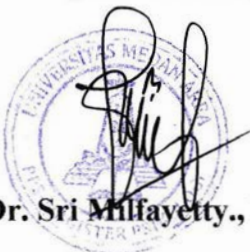
Emi Mariatin., MA., PhD

Pembimbing II



Suryani Hardjo., S.Psi., MA

Ketua Program Studi  
Magister Psikologi



Prof. Dr. Sri Mulfayetty., MS.,Kons

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani., MS

**Telah di Uji pada Tanggal 09 Juni 2017**

---

**Nama : Dita Yani**

**NPM : 151804045**



**Panitia Penguji Tesis:**

**Ketua : Dr. M. Rajab Lubis., M.S**

**Sekretaris : Rahmi Lubis., S.Psi., M.Psi**

**Pembimbing I : Emi Mariatin., MA., PhD**

**Pembimbing II : Suryani Hardjo., S.Psi., MA**

**Penguji Tamu : Prof. Dr. Abdul Munir., M.Pd**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Juni 2017  
Yang Menyatakan

METERAI  
TEMPEL

TGL. 20

70278AEF335018044

6000  
ENAM RIBU RUPIAH

Dita Yani

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **"PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* STAF PENGAJAR DI FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA"**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terimakasih disampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H.A. Yakub Matondang, MA., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MA., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS., Kons., selaku Ketua Program Studi Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area.
4. Ibu Emi Mariatin, MA., PhD., selaku Dosen Pembimbing I, yang telah membimbing dan bersedia meluangkan waktu, pikiran, ide, dan saran ditengah-tengah kesibukan beliau.
5. Ibu Suryani Hardjo., MA., selaku pembimbing II, yang telah membimbing dan bersedia meluangkan waktu, pikiran, ide, dan saran ditengah-tengah kesibukan beliau.

6. Bapak Dr. Sjahril Effendy., M.Si., MA., M.Psi., M.H., selaku dosen tamu yang telah memberikan ide dan saran kepada penulis demi kesempurnaan tesis ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area dan ilmu yang telah diberikan selama penulis menjadi mahasiswi.
8. Kedua orang Tua saya, Bapak Syofyan Harahap,SE, MSi., dan Ibu Hairani Harahap yang selalu member dukungan dan doa hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
9. Adik-adikku tersayang yang telah memberikan do'a yang tulus, dukungan dan semangat sehingga Penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
10. Bapak dr. Abd. Harris Pane., Sp.OG., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
11. Seluruh staf pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara yang menjadi responden dalam penelitian ini, yang telah bersedia meluangkan waktu dalam pengambilan data penelitian.
12. Seluruh staf pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area yang telah sabar dalam melayani dan memberikan kelancaran administrasi.
13. Teman-teman seperjuangan angkatan 2015 khususnya semua teman-teman di kelas PIO A, Ryana, Kak Rina, Kak Novi, Yuni, Bang Amir, Pak Hudry, Pak Wiwin dan Pak Sam yang tetap saling memberi dukungan dan

semangat satu sama lain sehingga kita semua bisa bersama-sama selesai dan wisuda.

14. Berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini baik secara materil maupun non materil yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada dan, selaku pembimbing yang telah memberikan bantuan dan masukan dalam penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Juni 2017  
Penulis

Dita Yani



## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul ” Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Staf Pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara”.

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. H.A. Ya'kub Matondang, MA.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS.Kons.
4. Komisi Pembimbing : Emi Mariatin, MA.PhD, Suryani Hardjo, S.Psi, MA
5. Ayahanda Syofyan Harahap, SE, MSi dan Ibunda Hairani Harahap, Dini, Diki dan Dika serta semua teman, saudara/keluarga.
6. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2015.
7. Seluruh staf/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
8. Staf Pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara.

## ABSTRAK

**DITA YANI. Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Staf Pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. Magister Psikologi. Program Pascasarjana Universitas Medan Area. 2017.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* staf pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dengan alat ukur berupa skala *turnover intention*, skala kepuasan kerja dan skala *job insecurity*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dan jumlah sampel yang digunakan adalah 116 orang staf pengajar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil uji statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* staf pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. Adapun pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* staf pengajar adalah sebesar 73,9% dan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Kata Kunci : *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja, *Job Insecurity***

## DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN SAMPUL DALAM .....	i
HALAMAN SETELAH SAMPUL DALAM .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN .....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	vi
MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR .....	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMAKASIH .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiv
DAFTAR ISI .....	xv
DAFTAR TABEL .....	xx
DAFTAR GAMBAR .....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	8
1.3. Rumusan Masalah .....	9
1.4. Tujuan Penelitian .....	10

1.5. Manfaat Penelitian .....	10
a. Manfaat Teoritis .....	10
b. Manfaat Praktis .....	10

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....** 12

2.1. Kerangka Teori .....	12
2.1.1. Definisi <i>Turnover Intention</i> .....	12
2.1.2. Aspek – Aspek <i>Turnover Intention</i> .....	13
2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	16
2.1.4. Definisi Kepuasan Kerja .....	18
2.1.5. Teori Kepuasan Kerja .....	20
2.1.6. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	23
2.1.7. Definisi <i>Job Insecurity</i> .....	27
2.1.8. Aspek-aspek <i>Job Insecurity</i> .....	28
2.2. Kerangka Konseptual .....	30
2.2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	32
2.2.2. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	33
2.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	34
2.3. Hipotesis .....	35

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1. Desain Penelitian .....	37
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
3.3. Identifikasi Variabel .....	37
3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	38
3.5. Populasi dan Sampel .....	39
3.5.1. Populasi .....	39
3.5.2. Sampel .....	39
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.6.1. Skala <i>Turnover Intention</i> .....	41
3.6.2. Skala Kepuasan Kerja .....	41
3.6.3. Skala <i>Job Insecurity</i> .....	42
3.7. Validitas dan Reliabilitas .....	43
3.7.1. Uji Validitas .....	43
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	43
3.8. Prosedur Penelitian .....	44
3.9. Teknik Analisis Data .....	45

## **BAB IV PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN**

### **PEMBAHASAN .....**

4.1. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian .....	49
4.1.1. Orientasi Kacah .....	49
4.1.1.1. Sejarah Singkat Fakultas Kedokteran UISU .....	49

4.1.1.2. Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Kedokteran UISU .....	51
4.2. Persiapan Penelitian .....	53
4.2.1. Persiapan Administrasi .....	53
4.2.2. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	54
4.2.3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian ( <i>Try Out</i> Terpakai) .....	56
4.2.4. Pelaksanaan Penelitian .....	59
4.3. Analisis Data Hasil Penelitian .....	60
4.3.1. Gambaran Umum Responden .....	60
4.3.1.1. Jenis Kelamin Responden .....	60
4.3.1.2. Usia Responden .....	60
4.3.1.3. Pendidikan Terakhir Responden .....	61
4.3.1.4. Masa Kerja Responden .....	62
4.3.2. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	62
4.3.2.1. Mean Hipotetik .....	62
4.3.2.2. Mean Empirik .....	63
4.3.2.3. Standar Deviasi .....	63
4.3.2.4. Kriteria .....	63
4.3.3. Uji Hipotesis .....	67
4.3.3.1. Uji Asumsi .....	68
a. Uji Normalitas Sebaran .....	68
b. Uji Linieritas .....	69
4.3.3.2. Analisis Regresi Berganda .....	70
4.4. Pembahasan .....	70

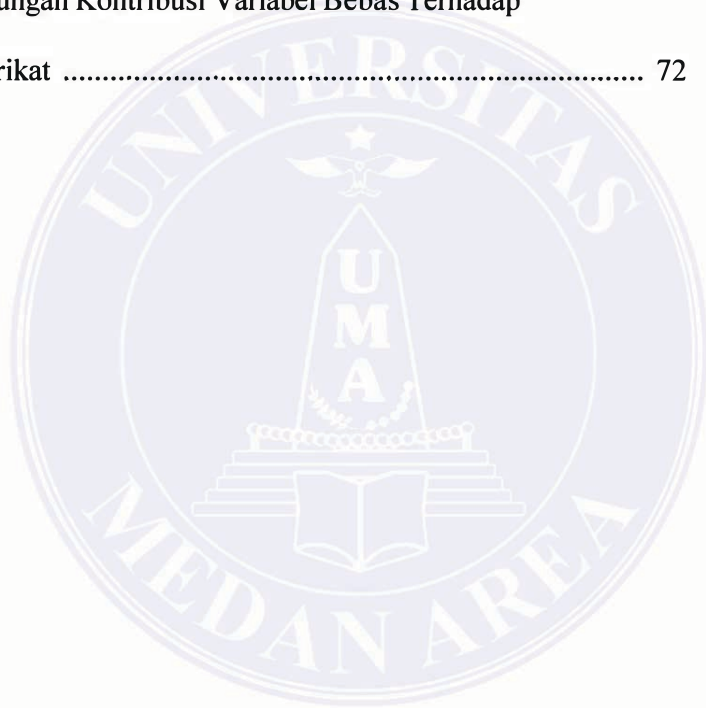
4.4.1. Analisis Statistik Deskriptif .....	73
4.4.2. Analisis Statistik Inferensial .....	75
4.4.2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> .....	75
4.4.2.2. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	77
4.4.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	80
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	83
5.1. Simpulan .....	83
5.2. Saran .....	84
5.2.1. Saran Praktis .....	84
5.2.1.1. Saran Praktis Bagi Staf Pengajar .....	84
5.2.1.2. Saran Praktis Bagi Pimpinan .....	85
5.2.2. Saran Metodologis .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	87
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Kisi Kisi Alat Ukur <i>Turnover Intention</i> .....	41
3.2 Kisi Kisi Alat Ukur Kepuasan Kerja .....	42
3.3 Kisi Kisi Alat Ukur <i>Job Insecurity</i> .....	42
4.1 <i>Blue Print</i> Skala <i>Turnover Intention</i> Sebelum Uji Coba .....	54
4.2 <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba .....	55
4.3 <i>Blue Print</i> Skala <i>Job Insecurity</i> Sebelum Uji Coba .....	56
4.4 Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Skala <i>Turnover Intention</i> Setelah Uji Coba .....	57
4.5 Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba .....	58
4.6 Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Skala <i>Job Insecurity</i> Setelah Uji Coba .....	59
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	59
4.8 Jenis Kelamin Responden .....	60
4.9 Usia Responden .....	61
4.10 Pendidikan Terakhir Responden .....	61
4.11 Masa Kerja Responden .....	62
4.12 Perincian Kategori <i>Turnover Intention</i> .....	65
4.13 Perincian Kategori Kepuasan Kerja .....	66
4.14 Perincian Kategori <i>Job Insecurity</i> .....	67



4.15	Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	68
4.16	Hasil Perhitungan Uji Linieritas .....	69
4.17	Hasil Koefisien Uji Regresi Kepuasan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Staf Pengajar .....	70
4.18	Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda .....	71
4.19	Hasil Perhitungan Kontribusi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat .....	72



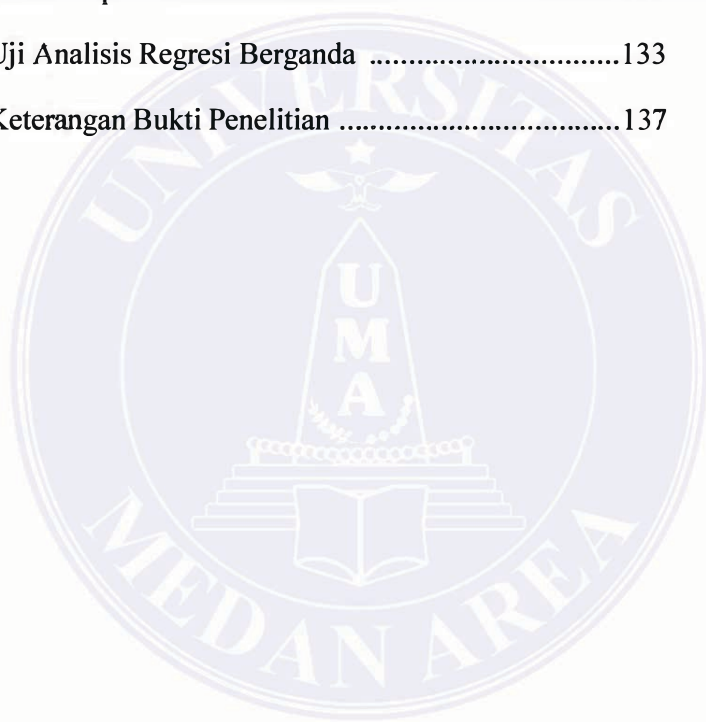
## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Paradigma Penelitian .....	35
4.1 Kurva Kategori <i>Turnover Intention</i> .....	64
4.2 Kurva Kategori Kepuasan Kerja .....	65
4.3 Kurva Kategori <i>Job Insecurity</i> .....	67



## DAFTAR LAMPIRAN

	<i>Halaman</i>
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	91
Lampiran 2. Validitas dan Reliabilitas .....	100
Lampiran 3. Hasil Uji Asumsi .....	126
Lampiran 4. Analisis Deskriptif .....	131
Lampiran 5. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda .....	133
Lampiran 6. Surat Keterangan Bukti Penelitian .....	137



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi swasta adalah satu institusi yang bergerak dalam bidang pendidikan tinggi. Dalam kerangka kualifikasi nasional Indonesia (KKNI) perguruan tinggi masuk dalam kategori pendidikan level ke lima sampai dengan sembilan mulai dari diploma, pendidikan terapan, strata satu sampai dengan tiga. Kegiatan utama institusi perguruan tinggi adalah melakukan proses pendidikan yang menghasilkan *output* atau lulusan dengan jenjang tertentu secara optimal dan memenuhi kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh pemerintah sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan oleh pemerintah. Dalam mencapai tujuan tersebut, institusi perguruan tinggi harus mempersiapkan berbagai fasilitas yang mendukung. Berbagai fasilitas tersebut terdiri dari fasilitas fisik dan fasilitas non fisik seperti kualitas sumber daya manusia baik tenaga kependidikan maupun tenaga pengajar yang dimiliki. Setiap proses pembelajaran juga harus memenuhi kriteria mutu sebagaimana yang telah ditetapkan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Staf pengajar merupakan salah satu unsur penting dalam mencapai kualitas mutu proses pembelajaran. Staf pengajar harus memberikan dedikasinya untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Staf pengajar pada institusi perguruan tinggi harus menjalankan peran dan fungsinya berdasarkan prinsip yang telah ditetapkan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dalam menjalankan peran dan fungsinya setiap pengajar dituntut untuk dapat

menjalankan kewajiban Tri Dharma ini dengan baik dan berkualitas. Banyak faktor pendukung agar setiap pengajar dapat menjalankan tugasnya. Faktor tersebut berhubungan dengan kondisi atmosfer akademik yang terdapat dalam institusi yang bersangkutan. Atmosfir akademik atau sering disebut juga suasana akademik yang dimaksud adalah kondisi yang harus mampu diciptakan untuk membuat proses pembelajaran di Perguruan Tinggi (PT) berjalan sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Suasana akademik menciptakan iklim yang kondusif bagi kegiatan akademik, interaksi antara dosen dan mahasiswa, antara sesama mahasiswa, maupun antara sesama dosen untuk mengoptimalkan proses pembelajaran.(Dikti, 2006).

Dalam melakukan pekerjaannya, staf pengajar tentunya membutuhkan kejelasan mengenai pembayaran upah atau gaji dari kegiatan mengajar serta rasa aman, tidak khawatir, tidak stres, tidak terancam dalam kegiatan belajar mengajar tersebut. Apabila kondisi ini tidak atau kurang diterima oleh staf pengajar akan menimbulkan keadaan staf pengajar tidak dapat melakukan peranan dan fungsinya secara optimal untuk mencapai kualitas pembelajaran. Hal ini tentunya berdampak juga pada rasa puas terhadap pekerjaannya. Apabila staf pengajar tidak memiliki perasaan tersebut terhadap pekerjaannya, maka tujuan perguruan tinggi sebagai institusi tidak akan tercapai. Hal ini akan menyebabkan staf pengajar mengevaluasi apakah akan tetap melanjutkan hubungan dengan perguruan tinggi atau tidak yang dapat diwujudkan dengan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) maupun tindakan nyata yaitu dengan meninggalkan perguruan tinggi tempatnya bekerja (Utami, 2009). Fenomena keinginan untuk berpindah kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Mashal., Nawaz Nosheen. Impact of Organizational Commitment on Employee Turnover: *A Case Study of Pakistan International Airlines (PIA)*. Vol.5, No.8.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. (Edisi Revisi) Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2014. *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Cetakan ke-6. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Booth, S., Hamer, K. 2007. Labour Turnover In The Retail Industry (Predicting The Role of Individual, Organisational and Environmental Factors). *International Journal of Retail and Distribution Management*. UK: Emerald Group Publishing Limited. Vol. 35 No.4 (289-307).
- Bothma, Chris. F.C., Roodt Gert. 2013. The Validation of The Turnover Intention Scale. *SA Journal of Human Resource Management*, Volume 11 (1), Art. #507.
- Dikti. 2006. *Panduan Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM-PT)*. Bidang Akademik Dikti : Departemen Pendidikan Nasional.
- Fadhila, A., Andayani, E. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Operator Tetap PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara.FISIP.Universitas Indonesia*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Grant Kent, David W. Cravens, George S. Low and William C. Moncrief. 2001. The Role of Satisfaction With Territory Design on the Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, Volume 29, No. 2, P. 165-178.
- Greenglass, Ronald Burke and Lisa Fiksenbaum. 2002. Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses. *Stress News January ,14(1):1-10*. [www.damandiri.com/ detail.php?id=328](http://www.damandiri.com/detail.php?id=328). Diunduh 2 Desember 2016.

- Greenhalgh, L. dan Rosenblatt, Z. 2010. Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management & Organization*. 40(1), 6-19.
- Halimah, N. K. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket. *Jurnal Manajemen*. Vol.2. No.2.
- Hanafiah. Muhammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Jurnal Psikologi*. 1(3) : 303-312.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Herlambang. M. G. 2014. Pengaruh Career Growth dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover pada Pegawai Kontrak di Instansi X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.3 No. 3.
- Jeswani, S & Dave, S (2012). Impact of Organizational Climate On Turnover Intention: An Empirical Analysis On Faculty Members Of Technical Education of India. *International Journal Of Business Management & Research*, 2, 26- 44.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta : Salemba Empat.
- Latan, H. 2014. *Aplikasi Analisis Data Statistik Untuk Ilmu Sosial Sains dengan IBM SPSS*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Lee, S., Bobko, P., Chen, Z.X., Ren Xiaopeng. 2008. Cross-cultural Development of An Abridged Job Insecurity Measure. *Journal Of Organizational Behavior*. Volume 29, 373-390.
- Luthans. F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh : Alih Bahasa : Vivin Andika Yuwono, dkk. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Martoyo, Susilo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Mobley, W.H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press indo.

- Putra, I.G.Ag.Gd.E.M., Wibawa, I.M.A. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No. 4*.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Rowntree, J. 2005. Job Insecurity and Work Intensifications. <https://www.jrf.org.uk/>. diakses pada hari Minggu, 30 Nopember 2016.
- Sverke, M., Hellgreen, J., Naswall, K. 2013. Coping With Job Insecurity. *Career Development International. Vol 18 Iss 5 pp. 484-502*.
- Sujarweni, W.V. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Witte, De Hans, Magnus Sverke, Joris Van Ruysseveldt. 2008. Job Insecurity, Union Support and Intentions to Resign Membership: A Psychological Contract Perspective. *European Journal of Industrial Relations. Volume 14 No.1 pp 85-103*.
- Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl, 2005. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalita*, Alih Bahasa: M. Shobarudin, Jakarta : Rineka Cipta.
- Utami, Intiyas. 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Vol.6 No.1*.
- Varshney, Deepanjana. 2014. Impact of Self-Concept on Turnover Intention: An Empirical Study. *American Journal of Contemporary Research. Vol.4. No.10*.
- Vidal, M.E.S., Valle, R.S., and Aragon, I.B. 2007. Antecedents of Repatriates Job Satisfaction and Its Influence on Turnover Intention: Evidence from Spanish Repatriates Managers. *Journal of Business Research. 60 : 1272-1281*.



# UNIVERSITAS MEDAN AREA PROGRAM PASCASARJANA

Program Studi : Magister Administrasi Publik -- Magister Agribisnis  
Magister Hukum- Magister Psikologi

Jalan Setia Budi No. 79-B Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331 Medan 20120

:450 /PPS-UMA/WDI/01/III/2017

: -  
: *Pengambilan Data*

a Yth. :  
Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara

n hormat,


ngan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Pascasarjana Magister Psikologi  
rsitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada  
iswa yang tersebut namanya di bawah ini

N a m a : Dita Yani  
NPM : 151804045  
Program Studi : Magister Psikologi  
Konsentrasi : Industri dan Organisasi

melaksanakan pengambilan data di instansi yang Saudara pimpin sebagai bahan  
ngkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Psikologi  
rsitas Medan Area.

mping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul"  
aruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Staf  
ajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara".

kian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Medan, 1 Maret 2017  
An. Direktur,  
Wakil Bid. Akademik  
  
Ir. Erwin Pane, M.S.

busan :  
Ketua Program Studi -- M.PSi  
Pertinggal



# UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA

## FAKULTAS KEDOKTERAN

KAMPUS JLN. SM. RAJA NO. 2A MEDAN - 20212

TELP. (061) 4572733, 4143491, 4142993, FAX. 061 - 4142495

Nomor : 2299 /L/E.04/IV/2017  
Tempat : -  
Tanggal : Selesai Penelitian

Medan, 01 Sya'ban 1438 H  
28 April 2017 M

Kepada Yth.  
Direktur Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
c/q Wakil Bid. Akademik  
Di  
Tempat

*Assalamu`alaikum wr.wb*

Dengan hormat, kami doakan semoga Bapak berada dalam keadaan sehat walafiat dan sukses menjalankan tugas sehari-hari. Amin.

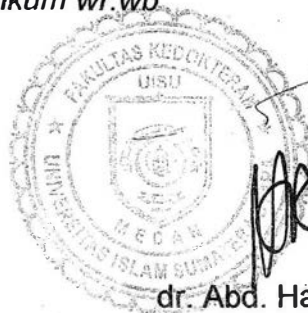

Sehubungan dengan adanya surat permohonan mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Dita Yani  
NPM : 151804045  
Strata/Program Studi : Magister Psikologi  
Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Dengan ini kami memberitahukan bahwa mahasiswa tersebut diatas telah menyelesaikan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention staf Pengajar di Fakultas Kedokteran UISU" yang dilaksanakan pada tanggal 06 Maret – 18 Maret 2017.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu`alaikum wr.wb*

  
Dekan  


dr. Abd. Harris Pane, Sp. OG

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Pertingg