

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
INTENSI *TURNOVER* PADA GURU DI SEKOLAH NUR
IHSAN ISLAMIC FULL DAY SCHOOL MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Pesyaratan Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH:

MHD. EDI SOFYAN SINAGA

17.860.0455

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/11/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)7/11/23

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
INTENSI *TURN OVER* PADA GURU DI SEKOLAH NUR
IHSAN ISLAMIC FULL DAY SCHOOL MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

**OLEH:
MHD. EDI SOFYAN SINAGA
17.860.0455**

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023

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

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada
Guru Di Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan

Nama : Mhd Edi Sofyan Sinaga

NPM : 178600455

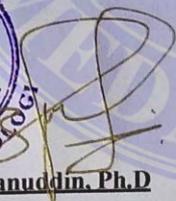
Bagian : PIO

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Merri Hafni, S.Psi, M.Si, Psikolog

MENGETAHUI :




Prof. Hasanuddin, Ph.D

Dekan


Laili Alfita, S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog

Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 10 Oktober 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi 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 - sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Oktober 2023



Mhd Edi Sofyan Sinaga

17.860.0455

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mhd. Edi Sofyan Sinaga

NPM : 178600455

Program Studi : Psikologi Industri

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non- Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Guru Di Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan".

Dengan hak bebas royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Dibuat : Medan

Pada Tanggal : 10 Oktober 2023

Yang Menyatakan



Mhd Edi Sofyan Sinaga
17.860.0455

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI TURNOVER PADA GURU DI SEKOLAH NUR IHSAN ISLAMIC FULL DAY SCHOOL MEDAN

Mhd. Edi Sofyan Sinaga

17.860.0455

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Guru Di Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Nur Ihsan Day School Medan yang berjumlah 68 orang pegawai, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala Kepuasan Kerja dan skala Intensi Turnover yang diukur dengan menggunakan bentuk skala *Likert*. Teknik analisis data menggunakan teknik *Korelasi Product Moment*. Dimana hasil penelitian menunjukkan nilai yang signifikansi dengan korelasi $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan negatif antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Guru Di Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan. Dengan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,413 atau 41,3%. Dengan kata lain, hipotesis dapat diterima. Variabel kepuasan kerja tergolong rendah dengan (mean empirik= 62,91 > dan mean hipotetik= 75 dimana selisih nya lebih dari bilang SD= 8,29), dan untuk variabel intensi turnover tergolong tinggi dengan (mean empirik= 78,69 > dan mean hipotetik= 65 dimana selisihnya lebih dari bilangan SD= 13,4).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Intensi Turnover

***CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND
TURNOVER INTENTIONS IN TEACHERS AT NUR IHSAN
ISLAMIC FULL DAY SCHOOL MEDAN***

Mhd. Edi Sofyan Sinaga

17.860.0455

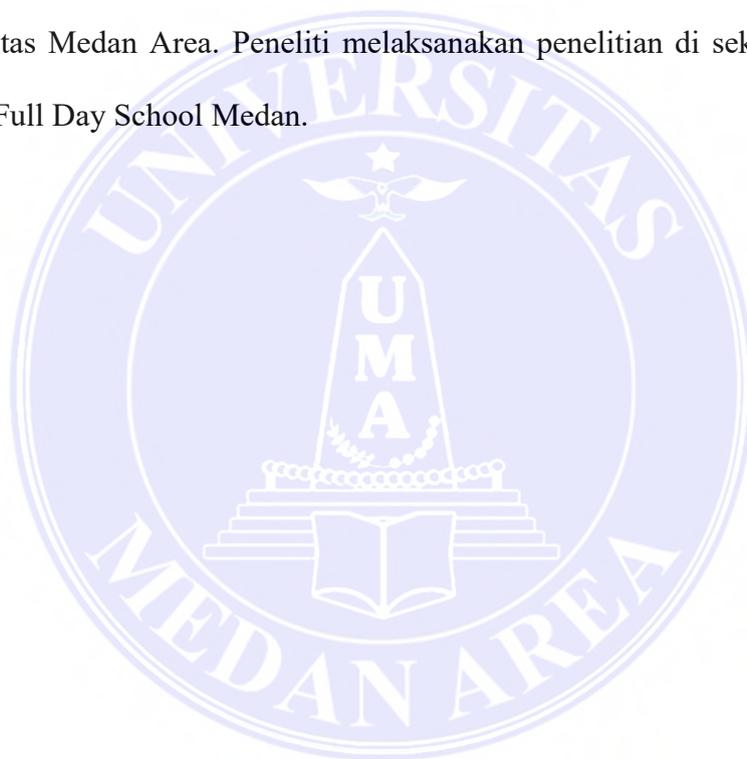
ABSTRACT

This study aims to see correlation between Job Satisfaction and Turnover Intentions in Teachers at Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan. The population of this study was all teacher of Nur Ihsan Day School Medan which amounted to 68 employees, and the sample in this study was 68 respondents. The sampling technique uses Total Sampling. This research method use quantitative methods. Data collection use the Job Satisfaction scale and the Turnover Intention scale which was measured using the Likert scale form. The data analysis technique uses the Product Moment Correlation technique. Where the results showed a signification value with a correlation of $p = 0.000 < 0.05$, meaning that there is a negative relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions in Teachers at Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan. With a determinant coefficient (r^2) of 0.413 or 41,3%. In other words, the hypothesis is acceptable. The job satisfaction variable is relatively low with (empirical mean= 62,91 > and hypothetical mean= 75 where the difference is more than say $SD= 8,29$), and for variable turnover intention is classified as high with (empirical mean= 78,69 > and hypothetical mean= 65 where the difference is more than the number $SD= 13,4$).

Keywords: *Job Satisfaction, Turnover Intention*

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 20 September 1998, dari Ayah Amir Hamzah Sinaga dan Ibu Sri Ningalit. Peneliti merupakan putra keempat dari 5 bersaudara. Tahun 2016, Peneliti lulus dari SMA Negeri 1 Batang Kuis dan pada tahun 2017 peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Peneliti melaksanakan penelitian di sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Allah SWT lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Guru Di Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan” Skripsi ini disusun berdasarkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Peneliti mengucapkan terimakasih tak terhingga kepada kedua orang tua, yang sudah membesarkan dengan penuh kasih sayang yang berlimpah, mendidik dengan mengajarkan nilai-nilai hidup yang baik dan memberikan dukungan penuh kepada peneliti hingga sampai pada tahap ini. Pada kesempatan ini, peneliti juga berterimakasih pada Ibu Merri Hafni, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing, Ibu Maghfirah DR., S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku penguji, Ibu Yunita, Spd, M.Psi selaku sekretaris dan seluruh dosen dan Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk semuanya khususnya peneliti.

Hormat saya

Mhd. Edi Sofyan Sinaga

DAFTAR ISI

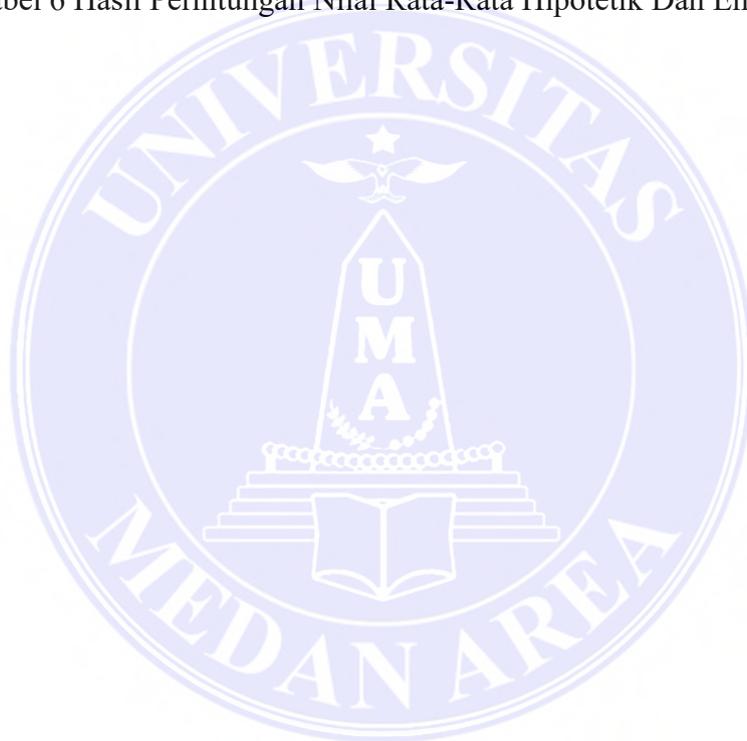
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Hipotesis Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Intensi Turnover	8
2.1.1 Pengertian Intensi Turnover	10
2.1.2 Faktor-Faktor Intensi Turnover	10
2.1.3 Aspek-Aspek Intensi Turnover	14
2.1.4 Dimensi –Dimensi Intensi Turnover	16
2.1.5 Ciri-Ciri Turnover	18
2.2 Kepuasan Kerja	19
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	19
2.2.2 Faktor Kepuasan Kerja.....	21
2.2.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	24
2.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover	26
III. METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	28
3.1.1 Waktu Penelitian	28
3.1.2 Tempat Penelitian.....	28
3.2 Bahan dan Alat.....	29
3.3 Metodologi Penelitian	29
3.3.1 Metode Pengumpulan Data	29
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur	31
3.3.3 Metode Analisis Data	32
3.4 Populasi Sampel Penelitian.....	33
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel.....	33
3.5 Prosedur Kerja	33
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Hasil	36
4.1.1 Hasil Uji Alat Ukur	36

4.1.2 Hasil Analisis Data.....	38
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	42
4.2 Pembahasan.....	44
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	47
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	50
DAFTAR LAMPIRAN	53



DAFTAR GAMBAR

Tabel 1 Distribusi Skala Kepuasan Kerja	36
Tabel 2 Distribusi Skala Intensi Turnover.....	37
Tabel 3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	39
Tabel 4 Hasil Uji Linearitas	40
Tabel 5 Hasil Analisa Korelasi.....	41
Tabel 6 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik Dan Empirik	43



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kurva Kepuasan Kerja	44
Gambar 2 Kurva Intensi <i>Turnover</i>	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Data Penelitian.....	60
Lampiran B Uji Validitas Dan Reliabilitas	61
Lampiran C Uji Normalitas.....	64
Lampiran D Uji Leneartitas.....	66
Lampiran E Uji Hipotesis.....	69
Lampiran F Skala Penelitian	71
Lampiran G Surat Keterangan Penelitian	78



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan organisasi merupakan sebuah pencapaian yang sangat diharapkan di setiap lembaga organisasi manapun, dimana organisasi dituntut untuk dapat menjadi suatu bagian terdepan dan terpercaya. Organisasi merupakan unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggota dua atau lebih yang bekerja bersama-sama dan berkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia sebagai suatu dari unsur organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu faktor utama yang penting di organisasi atau perusahaan untuk menggerakkan suatu kegiatan yang bersifat penting, guna untuk kemajuan perusahaan kedepannya. Adapun sumber daya manusia dalam pendidikan meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik (guru), karyawan, dan komite sekolah (Ridlo, 2012).

Tenaga pendidik (guru) dikenal di Indonesia sebagai seorang pengajar, dimana yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas atau profesi sebagai seorang pendidik atau bisa disebut sebagai guru. Guru merupakan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas atau profesi sebagai seorang pendidik atau bisa disebut sebagai guru.

Guru merupakan sumber daya manusia yang berperan penting dalam proses pendidikan dan diperlukan dalam menentukan keberhasilan serta keefektifan suatu organisasi sekolah. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada tersebut harus dikelola sejak dini dari tahap perekrutan dan seleksi hingga tahap penilaian kinerja. Disisi lain, hal ini juga penting mengingat organisasi perlu juga mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada terjadinya perpindahan guru. Pindahnya guru yang potensial tentu saja dapat berdampak pada menurunnya kualitas proses pembelajaran.

Peristiwa keinginan guru berpindah dari suatu sekolah ke sekolah lain menjadi fenomena yang banyak di jumpai sekarang ini. Penyebab keinginan untuk berpindah dari pekerjaannya dipicu karena berbagai hal yaitu: keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, selain itu juga dikarenakan ketidaktepatan dalam tuntutan intensi lembaga tempat individu bekerjaterkait dalam pemberian tugas, peraturan-peraturan yang ketat menghambat pekerja, tekanan dari dalam maupun luar pekerjaan, kurang apresiasi, juga ada alasan mendesak, kontrak kerja berakhir, kesehatan, serta alasan-alasan pribadi lainnya (Cipta, 2017).

Mathir dan Jackson (dalam Faaroek, 2021) mendefinisikan intensi *turnover* sebagai suatu proses dimana seseorang meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut yang mana harus digantikan oleh orang lain. Sementara itu Jawell dan Siegell (dalam Safitri & Nursalim, 2019) menyatakan intensi *turnover* sebagai fungsi dan ketertarikan individu

yang kuat terhadap berbagai alternative pekerjaan lain diluar organisasi atau sebagai “penarikan diri” dari pekerjaan yang sekarang dan tidak memuaskan dan penuh stress atau tekanan. Dampak negatif yang disebabkan dari intensi *turnover*, tenaga kerja baru kesulitan memahami tugas serta peraturan-peraturan yang berlaku ataupun kewajiban yang harus dipatuhi di lembaga tempat kerja.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi *turnover* salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Martoyo (2000) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Sedangkan Schultz dan Sydney (2006) mendefinisikan masalah kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering terjadi dan bersifat mendasar, yang dirasakan mempengaruhi pemikiran seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya dan berusaha mencari pekerjaan di perusahaan lain yang lebih baik dari tempat kerjanya sebelumnya. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan memunculkan pemikiran seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya Waspodo, dkk (dalam Rahma, 2022).

Pendapat diatas peneliti sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahma dkk, (2022) tentang Kepuasan Kerja Dengan Turnover Pada Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan turnover pada karyawan mempunyai hubungan yang bermakna dengan nilai p Value = 0,000. Yang artinya kedua varibel memiliki korelasi yang kuat.

Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan beralamat di Jl. Bersama No38 A Medan Tembung. Didirikan pada tahun 2009 dengan jenjang pendidikan TK, SD, SMP, dan SMA. Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan merupakan sekolah swasta yang menyediakan berbagai fasilitas untuk penunjang pendidikan bagi peserta didik. Disekolah tersebut juga terdapat guru-guru yang berpengalaman serta kualitas terbaik yang kompeten di bidangnya. Status lembaga sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan memiliki Akreditasi "A".

Sama seperti sekolah swasta pada umumnya, sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan mengelola sistem keuangannya sendiri, mulai dari penentuan SPP sampai dengan system penggajian kepada tenaga pengajar. Honor yang diterima oleh tenaga pengajar ini tidaklah terlalu besar, padahal pemberian kompensasi sangatlah penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat kerja para guru.

Peneliti mendapatkan informasi di sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan, bahwa para guru mengalami keinginan untuk pindah bekerja ke sekolah yang lain. Keinginan berpindah guru di Nur Ihsan Islamic Full

Day School Medan dikarenakan ketidakpuasannya dalam bekerja, hal ini dikarenakan adanya beberapa peraturan jika dilanggar akan diberikan sanksi berupa potongan gaji yang kurang tepat sasaran, jenjang karir yang sulit untuk didapatkan, gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, mengerjakan pekerjaan diluar *jobdesc* yang tidak ada imbalannya dan jika ada imbalannya tidak sesuai dengan pekerjaannya. Karena itu, banyak guru yang merasa tertekan dan akhirnya berpikir untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada peneliti di Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan menunjukkan bahwa adanya rasa ketidakpuasan guru-guru terhadap beberapa peraturan serta sistem gaji yang diterapkan disana, pekerjaan yang guru-guru lakukan tidak sesuai dengan kompensasi yang telah dikerjakan sebelumnya dan jenjang karir yang cukup sulit didapatkan. Hal tersebut kemudian menjadi pemicu timbulnya intensi *turnover* pada tenaga pendidik di sekolah Ihsan Islamic Full Day School Medan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengetahui bahwa Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang erat dengan Intensi *Turnover* terhadap sekolah. Untuk menguji kebenaran hal ini perlu diadakannya penelitian secara empiris, oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Guru Di Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan ".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Guru Di Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Guru Di Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Adanya hubungan negatif antara Kepuasan Kerja dengan *Intensi Turnover*. Semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi *intensi turnover*, dan sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pemahaman tentang hubungan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada guru, menambah wawasan dan pengetahuan serta referensi ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan pihak sekolah dapat sedini mungkin memperkecil angka keluarnya tenaga pendidik dari sekolah, mengetahui hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki dalam sekolah sehingga tenaga pendidik merasa nyaman dan betah dalam bekerja.



BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Intensi *Turnover*

2.1.1 Pengertian Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* adalah hal yang tidak asing lagi di dalam sebuah organisasi. Dimana hal tersebut sering terjadi dan akan terus terjadi selama suatu organisasi tetap berjalan. Intensi *turnover* sendiri merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi. Intensi adalah niat atau keinginan yang muncul pada seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sedangkan Umi, N (2007) menyatakan Intensi *turnover* adalah keinginan berpindah mengacu pada maksud karyawan mencari tempat pekerjaan alternatif dan belum mengimplementasikan dalam perilaku sebenarnya yaitu meninggalkan organisasi. Jadi Intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Bigliardi menyatakan (2005) mendefinisikan intensi *turnover* sebagai niat seseorang untuk berhenti yang merupakan keinginan untuk keluar dari pekerjaan sekarang dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik ditempat lain.

Intensi *turnover* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perkerjaannya. Hal ini merupakan pertanda awal terjadinya

intensi *turnover* dan dapat memberikan penjelasan tentang pandangan dan evaluasi pekerjaan seseorang (Dewidkk, 2016). Keinginan berpindah kerja mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum terwujud dalam bentuk tindakan nyata. Keinginan karyawan untuk keluar muncul dari pemikiran dan mencerminkan individu untuk meninggalkan perusahaan dengan tujuan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik (Falsalah, dalam dewi dkk, 2016).

Intensi *turnover* adalah niat dari hasil berpikir karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik dikarenakan kurangnya ketertarikan pada pekerjaan yang sekarang (Roni,2010). Mello (dalam lestari, 2017) Pergantian karyawan (*Turnover*) sendiri terbagi menjadi dua jenis yaitu pergantian paksa (*involuntary turnover*) dan pergantian sukarela (*voluntary turnover*). Pergantian paksa (*involuntary turnover*) merupakan pergantian karyawan yang disebabkan oleh permintaan perusahaan, sedangkan pergantian sukarela (*voluntary turnover*) merupakan pergantian karyawan yang disebabkan oleh inisiatif karyawan itu sendiri.

Gilmer(dalam Ridlo, 2012) berpendapat bahwa tingkat turnover yang cenderung tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut.

Dari beberapa definisi mengenai intensi *turnover* maka peneliti menyimpulkan intensi *turnover* adalah kecenderungan niat seseorang untuk meninggalkan organisasi atau keluar dari tempat kerja sekarang dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi *Turnover*

Meglino dkk (dalam Ridlo, 2012) menyatakan faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi *turnover* cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan.

a. Usia

Maier mengemukakan pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi *turnover* dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi *turnover*. Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar, hal ini disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat kerja baru, atau karena energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.

Mobley (dalam Ridlo 2012) mengemukakan karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Mungkin juga mereka mempunyai harapan-harapan yang kurang tepat mengenai pekerjaan yang tidak terpenuhi pada pekerjaan-pekerjaan mereka yang sebelumnya.

b. Lama Kerja

Commission (dalam Ridlo, 2012) menyatakan bahwa pada setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama. Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan turnover, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan turnover-nya.

c. Tingkat Pendidikan

Mowday dkk (dalam Ridlo 2012) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan intensi turnover. Dalam hal ini membahas pengaruh intelegensi terhadap intensi *turnover*. Dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan.

d. Keikatan terhadap Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Hom dkk (dalam Ridlo, 2012) menemukan bahwa keikatan terhadap perusahaan mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Berarti semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

e. Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan Mowday (dalam Ridlo, 2012) menunjukkan bahwa tingkat intensi *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan intensi *turnover*. Wexley dan Yuki (dalam Ridlo, 2012) mengatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan *discrepancy theory* yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

f. Budaya Organisasi

Robbins (dalam Ridlo, 2012) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover*. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Jewell dan Siegel (dalam Lestari, 2017) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi *turnover* yang kemudian terbagimenjadi dua bagian, yaitu :

- a. Variabel pribadi antara lain kepuasan kerja, umur, jenis kelamin, pendidikan, jangka waktu seseorang bekerja, pelatihan dalam bekerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan karyawan atas pertumbuhan pribadi, jarak geografis dari tempat bekerja, pengungkapan keinginan karyawan untuk menetap di suatu organisasi.
- b. Variabel organisasional misalnya sistem penghargaan di organisasi tersebut. Variabel situasional lainnya antara lain upah atau gaji, kesempatan karyawan mendapatkan promosi, dan sejauh mana bekerja dalam suatu jabatan menjadi

rutinitas karyawan.

Zeffane (2016) menyatakan ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya intensi *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian dapat ditarik kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan antara lain ada faktor internal dan eksternal. Yang meliputi pasar tenaga kerja, kondisi ruang kerja, upah, keterampilan, dan supervisi, usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keterikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

2.1.3 Aspek-Aspek Intensi *Turnover*

Mueller (2003) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek yang bisa dipakaisebagai prediktor intensi *turnover* yaitu:

a. Kontekstual

Eagly & Chaiken dalam Mueller (2003) menyatakan permasalahan mengenai konteks adalah komponen yang penting dalam mempelajari perilaku. Faktor yang penting dalam permasalahan mengenai intensi *turnover* adalah terdapatnya alternatif pekerjaan lain yang tersedia di luar organisasi, alternatif-alternatif dan bagaimana individu menerima nilai atau menghargai perubahan pekerjaan (*perceived costs of job change*).

b. Sikap kerja.

Tercakup sikap kerja diantaranya adalah Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi. Selain kepuasan dengan pekerjaan, komitmen seseorang terhadap organisasi dan tujuannya merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan.

c. Kejadian-kejadian kritis

Memberikan kejutan yang cukup kuat bagi sistem kognitif individu untuk menilai ulang kembali situasi yang dihadapi dan melakukan tindakan nyata. Contoh dari kejadian-kejadian kritis diantaranya adalah perkawinan, perceraian, sakit atau kematian dari pasangan, kelahiran anak, kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan seperti diabaikan dalam hal promosi, menerima tawaran yang lebih menjanjikan atau mendengar tentang kesempatan kerja yang lain.

Aspek-aspek dari intensi turnover yang dijelaskan oleh Mobley (dalam Anggriani, 2016), yaitu

- a. Thingking of quitting (mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi)
- b. Intention to search (keinginan untuk mencari kerja diluar organisasi)
- c. Intention to quit (keputusan untuk meninggalkan organisasi)

Menurut Chen dan Francesco (dalam Dwiningtyas, 2015) menjelaskan aspek-Aspek yang digunakan untuk mengukur *intention turnover* meliputi:

- a. Pikiran untuk keluar.
- b. Keinginan untuk mencari lowongan.
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Sedangkan Witasari (dalam Pramudika, 2017) menjelaskan variabel *turnover intention* diukur sebagai berikut :

- a. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi
- b. Kemungkinan individu berpikir untuk mencari pekerjaan pada organisasi
- c. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi
- d. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat
- e. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik

Berdasarkan uraian dapat disimpulkan mengenai aspek-aspek dari intensi turnover antara lain Thinking of quitting (mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi), Intention to search (keinginan untuk mencari kerja diluar organisasi) dan Intention to quit (keputusan untuk meninggalkan organisasi).

2.1.4 Dimensi-Dimensi Intensi Turnover

Dimensi *turnover intention* Mobley (dalam Mahdi et al 2012) meliputi

1. Karyawan sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini.
2. Karyawan mungkin akan meninggalkan perusahaan dan akan bekerja di perusahaan lain di masa mendatang.
3. Karyawan merasa kurang memiliki masa depan yang baik apabila karyawan tetap bekerja di perusahaan ini.

Adapun dimensi *Turnover Intention* pada penelitian menurut pandangan Dylan Trotsek (dalam Adrias, 2021) yaitu:

1. *Voluntary Turnover*

Merupakan keinginan dari karyawan itu sendiri untuk mengundurkan diri. Pada *Voluntary Turnover* ini sering terjadi yaitu karyawan sering berpikiran untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka saat ini dan mencari pekerjaan baru kemudian bermigrasi ke perusahaan yang lain.

2. *Involuntary Turnover*

Dalam *involuntary turnover* mengacu pada pemberhentian karyawan. *Turnover* ini dapat terjadi karena disfungsi yaitu perusahaan gagal mempertahankan karyawan yang berprestasi atau fungsional yaitu karyawan yang berkinerja buruk bagi perusahaan, hal ini tergantung pada karyawan yang mana yang meninggalkan perusahaan.

Mobley et al. (dalam Faaroek, 2021) mengungkapkan tiga dimensi dari

1. *turnover intention* yaitu *Thinking of quitting*, mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di tempat kerjanya.
2. *Search for alternatives*, mencerminkan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. *Intention to quit*, mencerminkan individu yang berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian dapat disimpulkan mengenai dimensi-dimensi intensi

turnover antara lain, karyawan sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini, karyawan mungkin akan meninggalkan perusahaan dan akan bekerja di perusahaan lain di masa mendatang dan karyawan merasa kurang memiliki masa depan yang baik apabila karyawan tetap bekerja di perusahaan ini.

2.1.5 Ciri-Ciri Intensi Turnover

Ciri-ciri Terjadinya Turnover Intention (Harnoto, 2002) yaitu:

1. Absensi yang meningkat. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
2. Mulai malas bekerja. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja. Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
3. Peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi 12 protes yang ditekankan

biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

4. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover.

Berdasarkan uraian diatas ciri-ciri turnover pada karyawan adalah absensi yang meningkat, mulai malas untuk berkerja, Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, Peningkatan protes terhadap atasan, Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Siegel dan Lane (dalam baidun & Gumilang, 2014) menerima batasan yang diberikan oleh Locke bahwa kepuasan kerja adalah *“the appraisal of one’s job as attaining or allowing the attainment of one’s important job values, providing these values are congruent with or help fulfill one’s basic needs.”* Secara singkat, tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja biasa didefinisikan sebagai tingkat tentang pengaruh positif karyawan terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaan Locke (dalam baidun & Gumilang, 2014).

Hasibuan (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan Luthans (2006) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Siagian (2005) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Howell dan Dipboye (dalam Baidun & Gumilang, 2014) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Robbins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyak ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja dan banyak ganjaran yang mereka yakini harus mereka terima. Schultz dan Sydney (2006) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai perasaan positif dan negatif kita serta sikap tentang pekerjaan kita. Sehingga, berdasarkan uraian beberapa definisi diatas, maka peneliti menyimpulkan definisi kepuasan kerja tersebut sebagai perasaan dan sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaan.

Anoraga (2005) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam

lingkungan kerjanya. Jelas kepuasan kerja menyangkut aspek psikologis dari orang yang melakukan kerja tersebut. Aspek psikologis ini menuntunnya untuk memberikan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Sunyoto (2012) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif sebagai akibat dari pengalaman atau penilaian kerja seseorang. Perasaan senang karyawan akan nampak pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Martoyo (2000) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Hal ini berarti balas jasa karyawan baik berupa finansial maupun non finansial, bila kepuasan kerja terjadi maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi suasana hati seseorang baik yang positif maupun negatif terhadap seluruh aspek pekerjaan yang dihadapinya.

2.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2006) adalah Kepuasan kerja pada karyawan dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor

yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Abdurrahmat, 2006) diantaranya :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Berat ringannya pekerjaan
- c. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- d. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- e. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- f. Sikap pekerjaan monoton atau tidak
- g. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Menurut As'ad (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjaindividu, yaitu:

1. Kepuasan finansial.

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan.

2. Kepuasan fisik.

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja.

3. Kepuasan sosial.

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

4. Kepuasan psikologi.

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor kepuasan kerja antara lain, faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, Kepuasan finansial, Kepuasan fisik, Kepuasan sosial, Kepuasan psikologi.

2.2.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011) ada 5 aspek kepuasan kerja pada karyawan, yang diukur dengan lima aspek yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Jika pekerjaan itu memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab dari atasannya maka karyawan akan puas dengan pekerjaannya tersebut

2. Kepuasan terhadap Gaji (*Pay*).

Gaji merupakan sistem ganjaran moneter yang diterima individu sebagai imbal jasa atas keterlibatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan kinerja organisasi.

3. Kepuasan terhadap supervisi.

Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku terhadap bawahannya dengan indikator: pembimbingan pelaksanaan tugas, membantu memecahkan masalah, melakukan monitoring, memberikan motivasi dalam bekerja, membangun kerjasama, dan mengadakan evaluasi hasil kerja.

4. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja (*Co-workers*).

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara social, sehingga membuat karyawan puas pada perusahaannya yang akan menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan.

5. Kepuasan terhadap promosi

Promosi memberikan individu status sosial yang lebih tinggi, pertumbuhan pribadi, dan tanggung jawab yang lebih banyak.

Siagian (2011) juga memaparkan beberapa aspek dari kepuasan kerja, diantaranya adalah:

1. Prestasi kerja karyawan yang rendah
2. Tingkat kemangkiran yang tinggi
3. Keinginan pindah kerja yang tinggi

Suparno (2015) memaparkan beberapa indikator sebuah perusahaan yang memiliki masalah mengenai ketidakpuasan kerja bagi karyawannya, yaitu:

1. Jumlah karyawan yang absen bertambah
2. Masuk kantor terlambat
3. Pulang dari kantor lebih cepat
4. Sering ribut antar karyawan
5. Mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain
6. Pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk
7. Terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa
8. Bertambah pemborosan dan kerusakan alat
9. Terlibat masalah pelanggaran hukum
10. Penampilan yang semakin buruk

Berdasarkan uraian diatas aspek-aspek kepuasan kerja adalah: Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap Gaji (Pay), Kepuasan terhadap supervisi, Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja (Co-workers), Kepuasan terhadap promosi.

2.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Intensi Turnover*

Intensi turnover merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Hal ini merupakan indikasi turunnya motivasi, semangat dan gairah kerja. Umi, N (2007) menyatakan Intensi *turnover* adalah keinginan berpindah mengacu pada maksud karyawan mencari tempat pekerjaan alternatif dan belum mengimplementasikan dalam perilaku sebenarnya yaitu meninggalkan organisasi. Bigliardi (2005) mendefinisikan intensi *turnover* sebagai niat seseorang untuk berhenti yang merupakan keinginan untuk keluar dari pekerjaan sekarang dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik ditempat lain .

Salah satu faktor yang mempengaruhi intensi turnover adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*. Anoraga (2005) menyatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Jelas kepuasan kerja menyangkut aspek psikologis dari orang yang melakukan kerja tersebut. Aspek psikologis ini menuntunnya untuk memberikan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sunyoto (2012) mendefenisikan kepuasan kerja adalah suatu

keadaan emosi yang menyenangkan atau positif sebagai akibat dari pengalaman atau penilaian kerja seseorang.

Uraian diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahma dkk, (2022) tentang Kepuasan Kerja Dengan Turnover Pada Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan turnover pada karyawan mempunyai hubungan yang bermakna dengan nilai p Value = 0,000. Yang artinya kedua variabel memiliki korelasi yang kuat. Selain itu menurut penelitian Prsetio dan Shabrina (2018) tentang Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. TRI Manunggal Karya. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh bermakna antara kepuasan kerja dengan turnover karyawan.

Peneliti menarik kesimpulan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* dari tenaga pendidik yang bekerja disekolah X mengalami intensi *turnover* atas ketidakpuasan berkerja di sekolah dipicu penyebabnya karna peraturan-peraturan yang sudah di tetapkan pihak yayasan, tenaga kerja khususnya guru sangat keberatan dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan sekolah, mereka menyadari bahwa peraturan tersebut memang wajib dilakukan namun terlalu banyak tuntutan sekolah terhadap tenaga pendidik terkait tugas dan kewajiban sehingga membuat mereka tidak betah berada disana.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan melakukan penyebaran skala Kepuasan Kerja dan Intensi *Turnover* mulai dibagikan pada tanggal 7 September 2022 kepada 68 guru dengan menggunakan google form, tujuannya agar lebih memudahkan para guru untuk mengisinya dan tidak mengganggu pekerjaan mereka, dimana hasil yang didapatkan akan menjadi lebih efisien dan tanggal 10 september penelitian telah selesai dilaksanakan.

3.1.2 Tempat Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School yang merupakan sekolah swasta yang ada di Medan dibawah naungan Kemendikbud. Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School beralamat di Jalan Bersama Nomor 83A Bandar Selamat, Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara. Sekolah ini didirikan pada tahun 2009 dengan jenjang Pendidikan TK, SD, SMP dan SMA. Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan merupakan sekolah swasta yang menyediakan berbagai fasilitas untuk penunjang pendidikan bagi peserta didik. Disekolah tersebut juga terdapat guru-guru yang berpengalaman serta kualitas terbaik yang kompeten di

bidangnya. Status lembaga sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan memiliki Akreditasi “A”. Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School memiliki 68 orang guru, 5 orang pegawai dan 952 siswa

3.2 Bahan dan Alat

Penelitian ini menggunakan *Google form* sebagai alat pengumpulan data, serta *Microsoft Excel 2021* kemudian data diuji dengan menggunakan *software SPSS 23.0*

3.2 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang akan digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerik (berupa angka) tentang perilaku yang diolah menggunakan metode statistika. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistic korelasional. Menurut (Hariyadi, 2003) penelitian korelasional bertujuan menyelidiki hubungan Antara satu variabel dengan satu atau lebih variabel lainnya berdasarkan koefisien korelasi. Dalam penelitian ini peneliti menentukan identifikasi variabel sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (x) : Kepuasan Kerja
2. Variabel Terikat (y) : Intensi *Turnover*

3.2.1 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diketahui.

Skala yang digunakan di sini adalah tipe skala *Likert*. Skala *likert* adalah skala

yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2016).

Berikut skala yang digunakan peneliti:

1. Skala Intensi *Turnover*

Skala ini bertujuan untuk mengukur aspek-aspek dari intensi turnover yang dijelaskan oleh Mobley (dalam Anggriani, 2016), yaitu

1. Thingking of quitting (mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi)
2. Intention to search (keinginan untuk mencari kerja diluar organisasi)
3. Intention to quit (keputusan untuk meninggalkan organisasi)

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur Aspek-Aspek Kepuasan Kerja (Luthans, 2011) yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
2. Kepuasan terhadap Gaji (*Pay*).
3. Kepuasan terhadap supervisi.
4. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja (*Co-workers*).
5. Kepuasan terhadap promosi

3.2.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

A. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrumen yang valid atau sahmempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid

berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2014). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran validitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Correted Item Total Correlation*. Validitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan *SPSS (Statistic Packages For Social Science)*.

B. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran realibilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. Realibilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan *SPSS (Statistic Packages For SocialScience)*.

3.2.3 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016).

Teknik analisis data yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah analisis statistik korelasi. *Product Moment* adalah salah satu teknik korelasi yang kedua variabelnya berskala interval. Alasan digunakan teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (Kepuasan Kerja) dengan satu variabel tergantung (Intensi *Turnover*). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik komputer dengan program *SPSS (Statistic Packages For Social Science)*.

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, dengan cara:

- a. Uji normalitas, yaitu mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan dengan data terikat.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan berjumlah 68 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2016). Sampel yang diambil dari populasi haruslah yang benar- benar mewakili sehingga pengambilan sampel harus dilaksanakan dengan teknik- teknik tertentu agar mendapatkan hasil yang efektif dan dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru honorerdi sekolah Nur Ihsan IFDS Medan berjumlah 68 orang.

3.4 Prosedur Kerja

Persiapan pelaksanaan dalam penelitian meliputi pembuatan skala, melengkapi berkas untuk surat izin penelitian.

A. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian, terlebih dahulu dilakukan persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu surat izin untuk melakukan pengambilan data yang dikeluarkan oleh fakultas Psikologi Universitas Medan Area, dengan nomor 1226/FPSI/01.10/VI/2022 tanggal 05 September 2022 dan peneliti memberikan surat tersebut pada bagian tata usaha sekolah. Kemudian diperoleh surat izin yang menyatakan bahwa peneliti telah disetujui untuk melakukan pengambilan data pada sekolah dengan nomor surat 110.143/SMPNI/IX2022 tanggal 06 September 2022.

B. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan skala *intensi turnover*. Alat ukur dipersiapkan sebanyak jumlah sampel penelitian yaitu 68 guru.

1. Skala *Intensi Turnover*

Skala *intensi turnover* yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Aspek-aspek dari *intensi turnover* yang dijelaskan oleh Mobley (dalam Anggriani, 2016), yaitu *Thinking of quitting* (mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi), *Intention to search* (keinginan untuk mencari kerja diluar organisasi), dan *Intention to quit* (keputusan untuk meninggalkan organisasi). Penilaian skala disusun berdasarkan format skala Likert yang terdiri dari pernyataan *Favourable* dan *Unfavourable* sebanyak 30 item. Untuk butir jawaban *Favourable* yakni, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (TST) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item *Unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (TST) diberi nilai 4.

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Menurut Luthans (2011) yaitu: Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap gaji (*Pay*), Kepuasan terhadap supevisi, Kepuasan terhadap hubungan rekan

kerja, dan Kepuasan teradap promosi. Penilaian skala disusun berdasarkan format skala Likert yang terdiri dari pernyataan Favourable dan Unfavourable sebanyak 25 item. Untuk butir jawaban Favourable yakni, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (TST) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item Unfavourabel, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (TST) diberi nilai 4.

C. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dimulai dengan menemui Kepala Sekolah yaitu Ibu Irma Ramadani Saragih S.Pd.I untuk meminta izin melaksanakan penelitian. Penyebaran skala Kepuasan Kerja dan *Intensi Turnover* pertama dibagikan pada tanggal 7-10 September 2022 kepada 68 guru dengan menggunakan google form, tujuannya agar lebih memudahkan para guru untuk mengisinya dan tidak mengganggu pekerjaan mereka, dimana hasil yang didapatkan akan menjadi lebih efisien.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi Product Moment diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan intensi turnover. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,642$ $p = 0,001 < 0,05$ berarti semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah intensi turnover. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja semakin tinggi intensi turnover. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Dimana Kepuasan Kerja berkontribusi terhadap intensi *turnover* sebesar 41,3%.
2. Berdasarkan perhitungan kategoris didapatkan Kepuasan Kerja tergolong rendah (mean empirik= 62,91 > mean Hipotetik 75 dimana selisihnya lebih dari bilang SD=8,29), dan untuk Intensi Turnover tergolong tinggi (mean empirik)= 78,69 > mean hipotetik= 65 dimana selisihnya lebih dari bilang SD= 13,4.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagaiberikut:

1. Untuk Guru

Bagi guru yang bekerja di Sekolah Nur Ihsan diharapkan mampu memahami tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik, mampu meningkatkan kedisiplinan diri, mampu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama guru maupun kepala sekolah, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja untuk meningkatkan efisiensi kerja, selalu upgrade diri untuk meningkatkan kompetensi diri, baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Selalu ingin menjadi pribadi yang lebih baik secara keilmuan pada pelajaran yang diampu maupun secara karakter sehingga mampu menjadi contoh yang baik bagi siswa dan orang di sekitarnya

2. Untuk Pihak Sekolah

Bagi pihak sekolah diharapkan dapat mempertahankan para guru yang produktif, menaikkan gaji dan penjaminan kesejahteraan serta dapat membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Intensi Turnover, dapat meneliti faktor lain yang memicu terjadinya intensi turnover, seperti

komitmen terhadap organisasi, stress kerja, budaya organisasi,
kepercayaan terhadap organisasi.

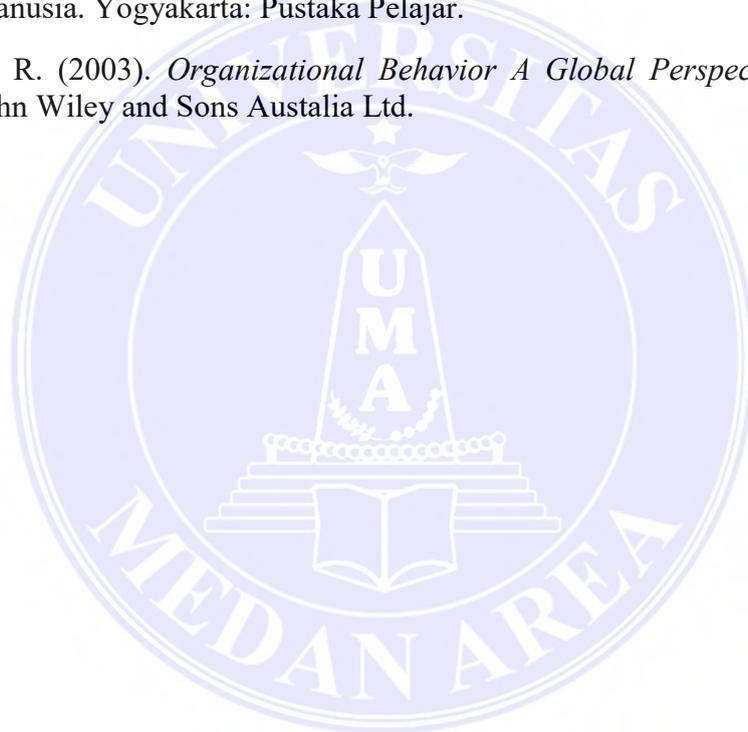


DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Bandung.
- Adrias. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada P T. Martindo Fine Foods di Kota Batam. *Skripsi*.
- Anoraga, Panji. (2005). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anggrani, M. (2016). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Di PT. Hillconjya Sakti, Cagkung, Jakarta Timur. *Jurnal Imiah Psikologi*. 12-17.
- As'ad, Mohamad. 2004. Psikologi Industri. Liberty: Yogyakarta.
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas. Edisi 4. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar Alfabeta, CV Bandung. Alfabeta*
- Baidun A, & Gumilang K,N. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Taskiyah*. 24-25.
- Cascio, W. F. (2012). Managing Human Resousces: Productivity, Quality of Worklife, Profits. New York: McGraw-Hill.
- Cipta, H. (2017). Pengaruh Kepercayaan Terhadap Turnover Guru Sd Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah PGSD*, 1(2), 81-85 ISSN: 2579 – 6151
- Dewi, N., & Mujiati W A, K. (2016). Faktor-Faktor Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi . *Forum Manarjemen*, 14(2), 1-5.
- Djamara, S & Zain, S. (2006). Strategi Belajar Mengajar. *Jakarta: PT Rineka Cipta*.
- Dwiningtyas. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Pada Karyawan. Malang. *Jurnal Manerjamen*, 122-123.
- Faaroeq, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Ination Melalui Motivasi Pada Karyawan Generasi Milenial . *Forum Ilmiah*, 18(1), 12-16
- Flippo, E.B. (2012). Personel Management (Manajemen Personalia) Edisi VII Jilid II Terjemahan Alponso S. *Jakarta : Erlangga*.
- Hartono. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2). Jakarta: PT. Prehallindo.

- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Lestari, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsimpuan. SKRIPSI.
- Luthans Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Mahdi, et. al. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518- 1526..
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Mueller, John Dwight Kammeyer. (2003). Turnover Process In A Temporal Context : It's About Time, Online (www.emeraldinsight.com, diakses 12 januari 2014).
- Prasetio, P, A. & Shabrina N, W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intetation Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra manajemen*. 12-14.
- Pramudika, W. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhdap Turnover Intation Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Semarang. *Jurnal Manarjemen*, 50-52.
- Rahma N, D. & Aldrianyah A, M, FA (2022). Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Jurnal Psikoborneo ilmiah Psikologi*. 23-25.
- Ridlo, I.A. (2012). Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”. *Surabaya: Public Health Movement*.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. edisi 12. Jakarta : Salemba Empat
- Robert, M.L. dan Jackson.H.J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku kedua.
- Safitri, R. Y., & Nursalim, M. (2019). Hubungan antara keputusan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi turnover pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1 (2).
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (2006). *Psychology & Work Today : Ninth edition*. Pearson Education International.
- Siagian P.Sondang. 2005. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Haji Mas Agung : Jakarta

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Supriyanto. (2003). *Manajemen Pendidikan. Malang : Universitas Negeri Malang.*
- Susilo, E & Kholipah, S, Purwaningsih, H. (2012). Hubungan Penerapan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Pasien di RSUD Ambarawa. *Jurnal Manajemen Keperawatan, 1(1), 7-14.*
- Sunyoto, Danang. (2012). *Sumber daya manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.*
- Suparno, Eko Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.*
- Zeffane, R. (2003). *Organizational Behavior A Global Perspective Australia : John Wiley and Sons Australia Ltd.*





ASPEK KEPUASAN KERJA

No	Favourable															Unfavourable															Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	4	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	2	1	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	81	
2	4	4	4	2	1	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	1	4	3	1	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	93	
3	4	3	4	1	1	4	1	3	2	4	3	3	4	1	2	2	1	3	1	1	4	1	1	3	2	4	2	1	1	1	68	
4	3	3	4	1	1	4	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	4	1	1	4	1	2	1	3	4	2	1	1	1	68	
5	4	3	4	1	2	4	4	2	2	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2	1	4	1	1	2	2	4	2	2	1	1	67	
6	4	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	84	
7	4	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	84	
8	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	78	
9	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	79	
10	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	74	
11	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	78	
12	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	90
13	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	1	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	97	
14	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	77	
15	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	81	
16	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	86	
17	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	83	
18	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	96	
19	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	83	
20	4	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	82	
21	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	82	
22	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	85	

23	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	1	3	1	1	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	81	
24	4	2	4	1	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	3	1	1	4	4	3	2	2	4	2	3	3	2	80	
25	4	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	86	
26	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	78	
27	4	2	4	1	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	2	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
28	4	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	89	
29	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	85	
30	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	80	
31	4	2	4	1	1	4	4	2	2	2	2	1	4	3	3	1	2	4	1	1	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	76	
32	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	74	
33	4	2	4	1	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	1	1	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	76	
34	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	78	
35	4	4	3	1	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	85	
36	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	84	
37	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	84
38	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	81	
39	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	4	3	2	2	2	4	2	2	3	3	77	
40	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	4	2	2	3	2	80	
41	4	3	3	1	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	2	80	
42	4	3	3	4	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	84	
43	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	1	3	4	2	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	2	3	2	3	86	
44	2	4	4	3	3	1	4	1	3	1	4	4	1	4	3	1	2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	3	1	3	2	1	77
45	4	1	4	1	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	1	82	
46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
47	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	89	
48	3	4	3	4	4	3	4	3	4	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	98

49	1	4	4	4	3	3	4	2	4	1	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	91
50	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	106
51	4	3	3	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	71
52	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	1	2	3	2	75
53	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	1	3	3	2	82
54	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	1	3	3	3	83
55	4	3	4	3	3	3	3	2	4	1	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	84
56	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	81
57	4	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	84
58	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	83
59	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	83
60	4	3	4	3	3	2	4	1	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	83
61	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	80
62	4	3	3	3	3	2	4	1	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	82
63	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	1	2	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	77
64	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	76
65	4	4	4	2	4	2	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	104
66	4	3	4	3	3	2	4	3	4	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	4	2	82
67	4	2	4	1	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	3	1	1	4	4	3	2	2	4	2	3	3	2	80
68	4	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	86

INTENSI TURNOVER

No	Favourable															Unfavourable										Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		26
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	101
2	1	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	89
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	90
5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	90
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
7	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	73
8	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	72
9	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	85	
10	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	76
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	81
12	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	71
13	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	39
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	78
15	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	70
16	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	58
17	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	1	77
18	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	4	63
19	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	87
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	73
21	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	85
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	77
23	4	4	4	4	4	3	3	1	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	3	88

24	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	98
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	76
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	78
27	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	89
28	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	93
29	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	93
30	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	95
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	91
32	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	89
33	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	1	4	3	3	4	85
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	78
35	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	87
36	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	82
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	55
38	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	82
39	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	92
40	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	91
41	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	89
42	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	87
43	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	86
44	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	1	2	2	65
45	2	1	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	1	3	4	1	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	62
46	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1	2	3	2	2	2	1	2	3	44
47	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	52
48	2	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	1	3	2	3	4	75
49	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	1	1	3	1	1	2	1	56

50	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	45
51	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
52	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
53	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	79
54	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	81
55	1	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	78
56	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	79
57	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	77
58	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	84
59	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
60	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
61	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	84
62	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	89
63	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	90
64	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	85
65	1	1	1	1	4	3	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	46
66	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	61
67	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	98
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	76



Reliability

KEPUASAN KERJA

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	81.32	270.393	.480	.954
X2	81.24	271.107	.433	.954
X3	81.48	268.260	.543	.953
X4	81.88	263.110	.669	.952
X5	81.92	265.660	.783	.952
X6	81.84	263.057	.727	.952
X7	81.80	262.417	.715	.952
X8	81.60	265.000	.541	.953
X9	82.08	259.993	.817	.951
X10	81.40	271.667	.411	.954
X11	81.36	271.073	.462	.954
X12	82.16	263.557	.683	.952
X13	82.12	265.443	.465	.954
X14	82.12	262.860	.707	.952
X15	82.32	260.727	.734	.952
Y1	81.80	259.833	.726	.952
Y2	81.80	259.833	.726	.952
Y3	81.36	267.323	.578	.953
Y4	82.08	255.827	.793	.951
Y5	82.28	257.543	.758	.951
Y6	81.36	267.323	.578	.953
Y7	81.76	263.857	.672	.952
Y8	82.12	257.277	.688	.952
Y9	81.36	267.323	.578	.953
Y10	81.20	266.583	.571	.953
Y11	81.24	265.023	.638	.953
Y12	81.40	265.000	.565	.953
Y13	81.84	264.307	.595	.953
Y14	82.08	264.910	.480	.954
Y15	81.92	261.160	.735	.952

INTENSI TURN OVER

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	82.68	305.310	.752	.951
X2	82.68	301.893	.845	.950
X3	82.52	307.093	.683	.951
X4	82.76	307.357	.776	.951
X5	82.52	304.093	.857	.950
X6	82.72	314.460	.522	.953
X7	82.92	311.910	.583	.952
X8	82.64	312.323	.680	.951
X9	82.80	309.333	.747	.951
X10	82.56	307.673	.773	.951
X11	82.48	310.427	.754	.951
X12	82.72	320.460	.439	.953
X13	82.76	302.690	.878	.949
X14	82.96	318.540	.490	.953
X15	82.44	311.590	.734	.951
Y1	82.64	337.573	-.101	.957
Y2	82.28	314.960	.629	.952
Y3	82.08	321.160	.511	.953
Y4	82.56	307.340	.822	.950
Y5	82.40	313.833	.723	.951
Y6	82.56	313.757	.655	.952
Y7	82.68	338.143	-.128	.957
Y8	82.68	312.560	.632	.952
Y9	82.12	321.277	.563	.953
Y10	82.44	332.590	.096	.955
Y11	82.36	313.573	.710	.951
Y12	82.60	300.667	.834	.950
Y13	82.16	331.640	.112	.956
Y14	82.60	306.500	.797	.950
Y15	82.28	307.210	.801	.950



UJI NORMALITAS

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	46.1592	96.4867	78.6912	8.97989	68
Residual	-23.93503	21.59141	.00000	10.71318	68
Std. Predicted Value	-3.623	1.982	.000	1.000	68
Std. Residual	-2.217	2.000	.000	.993	68

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

	Unstandardized Residual
N	68
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	10.71317840
Most Extreme Differences	
Absolute	.082
Positive	.049
Negative	-.082
Test Statistic	.082
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.



UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Intensi Turnover *	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
Kepuasan Kerja						

Report

Intensi Turnover

Kepuasan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
67	90.00	1	.
68	97.00	2	9.899
71	81.00	1	.
74	82.50	2	9.192
75	80.00	1	.
76	87.00	3	3.464
77	81.25	4	12.473
78	77.25	4	3.775
79	85.00	1	.
80	92.50	6	5.541
81	84.00	5	11.511
82	74.83	6	11.669
83	82.00	6	3.464
84	75.71	7	10.128
85	85.67	3	8.083
86	74.00	4	11.662
87	89.00	1	.
89	72.50	2	28.991
90	71.00	1	.
91	56.00	1	.
93	89.00	1	.
96	63.00	1	.
97	39.00	1	.
98	75.00	1	.
104	46.00	1	.
106	45.00	1	.
112	44.00	1	.
Total	78.69	68	13.979

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi Turnover * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	8957.586	26	344.523	3.416	.000
		Linearity	5402.778	1	5402.778	53.571	.000
		Deviation from Linearity	3554.808	25	142.192	1.410	.161
Within Groups			4134.929	41	100.852		
Total			13092.515	67			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Intensi Turnover * Kepuasan Kerja	-.642	.413	.827	.684



UJI Correlations

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	68	67	112	62.91	8.029
Intensi Turnover	68	39	104	78.69	13.979
Valid N (listwise)	68				

Correlations

		Kepuasan Kerja	Intensi Turnover
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	-.642**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Intensi Turnover	Pearson Correlation	-.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



SKALA KEPUASAN KERJA DAN INTENSI TURNOVER

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti jangan sampai ada yang terlewatkan, jawaban tidak ada betul dan salah sehingga jawaban sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya.
2. Identitas dan Jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiaanya.
3. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan karna adanya pengaruh atau paksaan dari orang lain.
4. Pilihlah jawaban terdiri dari:
Sangat Setuju (SS)
Setuju (S)
Tidak Setuju (TS)
Sangat Tidak Setuju (STS)

Contoh :

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya ir untuk keluar dari pekerjaan ini	✓			

SELAMAT MENGERJAKAN!!!

SKALA KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bangga dengan pekerjaan saya				
2.	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini				
3.	Saya suka melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan				
4.	Saya merasa pekerjaan ini kurang berarti				
5.	Saya terpaksa bekerja disini				
6.	Saya sering menunda pekerjaan				
7.	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
8.	Saya merasa akan memperoleh kenaikan gaji				
9.	Saya menerima gaji tepat waktu				
10.	Saya kurang dihargai jika dilihat dari gaji yang diterima				
11.	Gaji saya masi rendah				
12.	Saya diperlakukan kurang adil oleh atasan				
13.	Atasan saya sangat kompeten dalam bekerja				
14.	Atasan cukup memperhatikan para karyawannya				
15.	Karyawan diperlakukan dengan adil oleh atasan				
16.	Atasan saya kurang kompeten				
17.	Atasan semena-mena terhadap karyawannya				

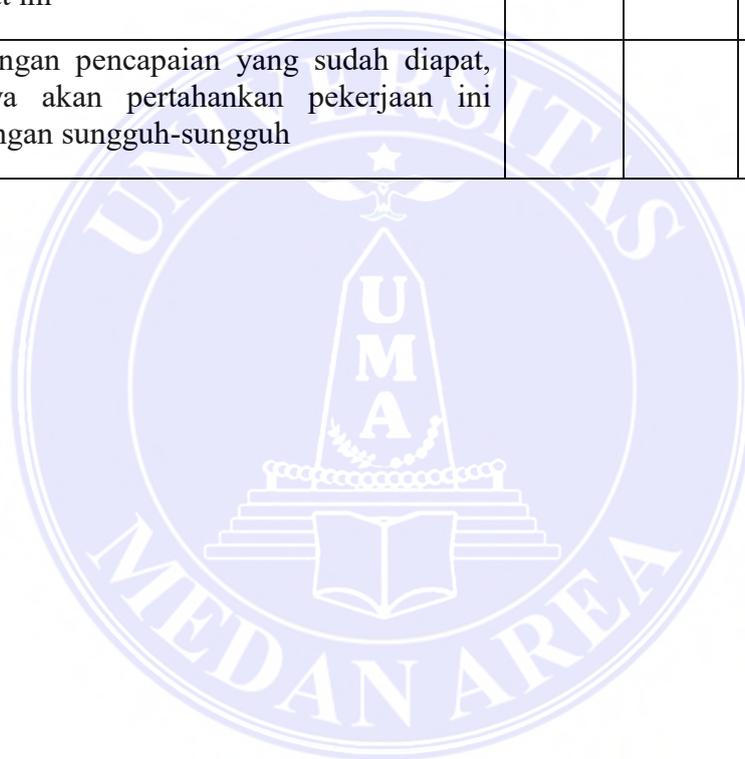
18.	Saya diperlakukan kurang adil oleh				
19.	Saya cocok dengan rekan kerja disini				
20.	Saya nyaman dengan rekan kerja saya				
21.	Saya sering bertengkar dengan rekan kerja				
22.	Saya kurang nyaman dengan rekan kerja disini				
23.	Persaingan antar rekan kerja cukup sehat				
24.	Banyak perselisihan antar rekan kerja				
25.	Karyawan yang kerja dengan baik akan mendapat kesempatan untuk dipromosikan				
26.	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan				
27.	Proses promosi diperusahaan ini sama dengan perusahaan lain				
28.	Banyak karyawan yang sulit mendapat kesempatan untuk dipromosikan				
29.	Hanya sedikit kesempatan saya untuk dipromosikan				
30.	Promosi diperusahaan ini terlalu sulit				

SKALA INTENSI TURNOVER

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini				
2.	Saya akan mengundurkan diri dari pekerjaan ini				
3.	Saya berpikir suatu saat akan berhenti bekerja				
4.	Saya akan mengundurkan diri setelah kontrak kerja telah berakhir				
5.	Saya yakin keluar dari pekerjaan ini adalah keputusan yang tepat				
6.	Saya nyaman dengan pekerjaan saya				
7.	Saya harus tetap bekerja disini				
8.	Apapun yang terjadi saya akan terus bekerja disini				
9.	Saya akan memperpanjang kontrak kerja				
10.	Tetap bekerja disini adalah keputusan yang tepat				
11.	Saya meminta teman untuk mencarikan pekerjaan yang lain				
12.	Sudah saatnya untuk mencari pekerjaan yang lain				
13.	Saya menolak tawaran teman untuk bekerja ditempat lain				
14.	Pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan keahlian lain.				
15.	Saya tertarik dengan pekerjaan yang diiklankan media massa				
16.	Saya menolak tawaran teman untuk bekerja ditempat lain				

17.	Pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan keahlian saya				
18.	Saya mengabaikan iklan lowongan pekerjaan				
19.	Ketika mempunyai waktu luang, saya menyempatkan untuk mencari lowongan pekerjaan ditempat lain.				
20.	Ketika mempunyai waktu luang, saya menyempatkan untuk mencari lowongan pekerjaan ditempat lain.				
21.	Saya mencoba mengirim lamaran pekerjaan diperusahaan lain				
22.	Saya mengabaikan iklan lowongan pekerjaan				
23.	Waktu luang saya gunakan untuk mengevaluasi diri.				
24.	Saya enggan untuk bekerja ditempat lain				
25.	Saya akan pindah bekerja ditempat dengan fasilitas yang lebih baik				
26.	Saya mengikuti seleksi karyawan diperusahaan lain				
27.	Saya akan pindah bekerja setelah diterima diperusahaan lain				
28.	Saya akan tetap pindah bekerja walaupun dengan jabatan yang rendah diperusahaan yang baru				
29.	Saya akan tetap pindah bekerja walaupun dengan jabatan yang rendah diperusahaan yang baru				
30.	Saya akan merasa senang jika diterima perusahaan lain dan keluar dari pekerjaan ini				
31.	Saya merasa cukup dengan fasilitas yang ada				

32.	Saya akan tetap setia pada pekerjaan yang sekarang				
33.	Saya akan tetap setia pada pekerjaan yang sekarang				
34.	menghiraukan tawaran perusahaan lain				
35.	Saya menghiraukan tawaran perusahaan lain				
36.	Saya akan mempertahankan posisi saya saat ini				
37.	Dengan pencapaian yang sudah didapat, saya akan pertahankan pekerjaan ini dengan sungguh-sungguh				







UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225603 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1226/FPSI/01.10/IX/2022 5 September 2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah
Nur Ihsan Islamic Full Day School
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Mhd. Edi Sofyan Sinaga**
 NPM : **178600455**
 Program Studi : **Ilmu Psikologi**
 Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **Nur Ihsan Islamic Full Day School, Jl. Bersama No. 83 A Kota Medan, Medan Tembung** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Guru Di Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Kemahasiswaan Kepada Masyarakat



Edi Sofyan Sinaga, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





YAYASAN PINTA HARAPAN

NUR IHSAN ISLAMIC FULLDAY SCHOOL

SMP SWASTA NUR IHSAN

Jl. Bersama No. 83 A Medan, Telp. (061) 7341704

Nomor : 110.043 /SMPNI/IX/2022
 Lampir : -
 Hal : Keterangan Izin Riset

Kepada Yth,
 Wakil Dekan Bid. Pendidikan, Penelitian dan
 Pengabdian kepada Masyarakat
 Universitas Medan Area
 di –
 Tempat

Dengan hormat,
 Saya yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah SMP Swasta Nur Ihsan, dengan ini menerangkan, bahwa :

Nama : Mhd. Edi Sofyan Sinaga
 NIM : 178600455
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Judul : Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Guru Di Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School.

Pada dasarnya diterima untuk melaksanakan riset dan pengambilan data di SMP Swasta Nur Ihsan Medan, selanjutnya diharapkan saudara dapat mematuhi segala peraturan yang ada dan tidak mengganggu Proses Pembelajaran di SMP Swasta Nur Ihsan.

Demikian surat keterangan ini kami perbuat untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, 6 September 2022
 Kepala SMP Swasta Nur Ihsan

 Irma Ramadhani Saragih, S.Pd.I

Alamat : Yayasan Pinta Harapan Jl. Bersama No. 83 A Medan, Telp. (061) 7341704 Fax. (061) 7341704
 Jl. Karya 19/199 Tg. Pinj. No. 10 Medan / Jl. Bersama No. 83 A Telp. (061) 7341704
 Email : pinter@yph.com, info@pinter.com, web@yph.com, www.yph.com, www.pinter.com

