

**PENGARUH *MEANINGFUL WORK* TERHADAP INTENSI
TURNOVER MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Karyawan PT. JNE Cabang Medan)**

TESIS

OLEH

**EKA PUTRI WULANDARI
NPM. 211804035**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
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

Document Accepted 21/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)21/11/23

**PENGARUH *MEANINGFUL WORK* TERHADAP INTENSI
TURNOVER MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Karyawan PT. JNE Cabang Medan)**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Psikologi Pada Program Pasca Sarjana
Universitas Medan Area

OLEH

**EKA PUTRI WULANDARI
NPM. 211804035**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCA SARJANA
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

Document Accepted 21/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)21/11/23

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : ***Pengaruh Meaningful Work Terhadap Intensi Turnover Melalui Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. JNE Cabang Medan)***

Nama : **Eka Putri Wulandari**

NIM : **211804035**

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

Pembimbing II



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog

Ketua Program Studi

Magister Psikologi



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

Direktur



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

Telah Diuji Pada Tanggal

Nama : Eka Putri Wulandari

NPM : 211804035



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH

Sekretaris : Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D

Pembimbing I : Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

Pembimbing II : Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog

Penguji Tamu : Dr. Kaiman Turnip, M.Si

HALAMAN PERNYATAAN

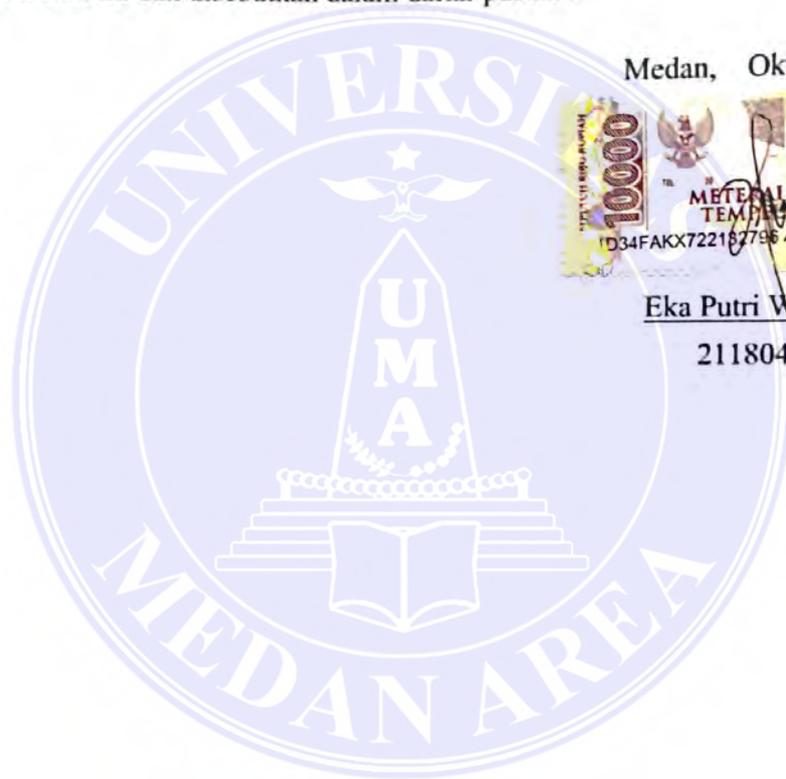
Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis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

Medan, Oktober 2023



Eka Putri Wulandari

211804035



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Eka Putri Wulandari
NPM : 211804035
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis Karya : Tesis

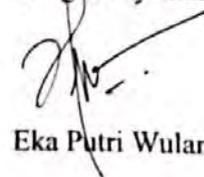
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH *MEANINGFUL WORK* TERHADAP INTENSI *TURNOVER* MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan PT. JNE Cabang Medan)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk perangkat data (database), merawat, dan mempublikasikan Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : Oktober 2023
Yang menyatakan



Eka Putri Wulandari

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur peneliti sanjungkan kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“PENGARUH *MEANINGFUL WORK* TERHADAP INTENSI *TURNOVER* MELALUI KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan PT. JNE Cabang Medan)”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa Tesis dibuat sesuai dengan kemampuan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti 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, Oktober 2023

Peneliti

Eka Putri Wulandari

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh *Meaningful Work* Terhadap Intensi *Turnover* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. JNE Cabang Medan)".

Dalam penyusunan Tesis ini peneliti 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. Dadan Ramdan., M.Eng.,M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani.MS
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area, Dr. Rahmi Lubis, M. Psi, Psikolog
4. Komisi Pembimbing, Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog dan Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog terima kasih untuk semua arahan dan dukungan selama penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH selaku ketua penguji yang telah memberikan bimbingan dan arahan peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Bapak Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D selaku sekretaris penguji yang telah memberikan bimbingan dan arahan peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.

7. Bapak Dr. Kaiman Turnip, M.Si selaku penguji tamu yang memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
8. Kepada kedua orang tua tersayang ayah alm. Bambang Sudarsono dan ibu Hj. Sry Lelawati yang selalu memberikan dukungan serta selalu terus mendo'akan peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Kepada suami tercinta Sampul Lauhim Mahpuz Hasibuan dan buah hati tercinta Wissam Arshaka Al Mahfudz Hasibuan yang telah menjadi penyemangat dalam proses pembuatan tesis ini.
10. Kepada rekan – rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area angkatan 2021 yang sudah memberikan warna semasa perkuliahan.
11. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
12. Manajer SDM Kantor JNE Cabang Medan yang memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.
13. Kepada seluruh karyawan Kantor JNE Cabang Medan yang telah berpartisipasi dalam mengisi angket penelitian.
14. Dan kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu – persatu yang telah berpartisipasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

Peneliti berharap tesis ini bermanfaat bagi semua pihak. Semoga Tuhan membalaskan segala kebaikan dan bantuan yang telah penulis terima. Amin.

Medan, Oktober 2023

Peneliti

Eka Putri Wulandari
NPM 211804053

ABSTRAK

Putri Wulandari, Eka. Pengaruh *Meaningful Work* Terhadap Intensi *Turnover* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. JNE Cabang Medan). Magister Psikologi Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area. 2023.

Tingginya tingkat intensi *turnover* pada karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan dipengaruhi oleh *meaningful work*. Salah satu permasalahan seperti banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan namun insentif tidak memadai serta jenjang karier yang tergolong lama. Hal tersebut menyebabkan karyawan menganggap pekerjaan tersebut tidak membuat mereka tumbuh menjadi pribadi yang lebih positif dan bermakna. Sehingga menyebabkan tingginya intensi *turnover* pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *meaningful work* terhadap intensi *turnover* pada karyawan. Analisis data menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan program JASP versi 16. Sampel 248 karyawan. Alat ukur menggunakan skala intensi *turnover*, skala kepuasan kerja, dan skala *meaningful work*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja signifikan memediasi pengaruh *meaningful work* terhadap intensi *turnover*. Berdasarkan analisis data yang dilakukan diperoleh hasil berupa: (1) *meaningful work* berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*, dengan nilai koefisien jalur -0,437, dan signifikan dengan nilai $p < 0.001$. (2) *meaningful work* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur 0,669, dan signifikan dengan nilai $p < 0.001$. (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*, dengan nilai koefisien jalur -0,431, dan signifikan dengan nilai $p < 0.001$. (4) Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*, melalui *meaningful work* adalah -0,289. Diketahui kepuasan kerja signifikan memediasi hubungan antara *meaningful work* dan intensi *turnover*, dengan nilai $p < 0.001$.

Kata kunci: *Meaningful Work*, Kepuasan Kerja, Intensi *Turnover*.

ABSTRACT

Putri Wulandari, Eka. The Effect of Meaningful Work on Turnover Intentions Through Mediation of Job Satisfaction (Study on Employees of PT. JNE Medan Branch). Magister Psikologi Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area. 2023.

The high level of employee turnover intention is influenced by job satisfaction and the meaningful work. One of the problems is that there are many job demands given but inadequate incentives and a relatively long career path. This causes employees to think that their work does not make them grow into more positive and meaningful. This causes a high of employee turnover. This study aims to examine the role of job satisfaction in mediating the influence of meaningful work on turnover intention among employees. Data analysis used Structural Equation Modeling (SEM) with the JASP program version 16. Sample of 248 employees. The instruments use the turnover intention scale, job satisfaction scale, and meaningful work scale. The results of this study indicate that job satisfaction significantly mediates the influence of meaningful work on turnover intention. Based on the data analysis carried out, the results obtained are: (1) the meaningful work has a positive effect on turnover intention, with a path coefficient value of -0.437, and is significant with a p value <0.001. (2) the meaningful work has a positive effect on job satisfaction with a path coefficient value of 0.669, and is significant with a p value <0.001. (3) job satisfaction has a positive effect on turnover intention, with a path coefficient value of -0.431, and is significant with a p value <0.001. (4) The indirect effect of job satisfaction on turnover intention, through the meaningful work, is -0.289. Job satisfaction knowledge significantly mediates the relationship between meaningful work and turnover intention, with a p value <0.001.

Keywords: Meaningful Work, Job Satisfaction, Turnover Intention.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	15
1.3 Rumusan Masalah	16
1.4 Tujuan Masalah	17
1.5 Manfaat Penelitian	17
1.5.1 Manfaat Teoritis	17
1.5.2 Manfaat Praktis.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
2.1 INTENSI <i>TURNOVER</i>	19
2.1.1 Pengertian Intensi <i>Turnover</i>	19
2.1.2 Aspek - Aspek Intensi <i>Turnover</i>	22
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i>	23
2.2 KEPUASAN KERJA	28
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	28
2.2.2 Aspek - Aspek Kepuasan Kerja.....	31
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	33
2.3 <i>MEANINGFUL WORK</i>	36
2.3.1 Pengertian <i>Meaningful Work</i>	36
2.3.2 Aspek - Aspek <i>Meaningful Work</i>	38

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Meaningful Work</i>	39
2.4 Kerangka Konseptual	41
2.4.1 Pengaruh <i>Meaningful Work</i> Terhadap Kepuasan Kerja	41
2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i>	43
2.4.3 Pengaruh <i>Meaningful Work Terhadap</i> Intensi <i>Turnover</i>	45
2.4.4 Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh <i>Meaningful Work Terhadap</i> Intensi <i>Turnover</i>	47
2.5 Kerangka Konseptual	48
2.6 Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
3.1 Desain Penelitian	50
3.2 Identifikasi Variabel	51
3.3 Definisi Operasional	52
3.3.1 Intensi Turnover	52
3.3.2 Kepuasan Kerja	52
3.3.3 <i>Meaningful Work</i>	53
3.4 Populasi dan Sampel.....	53
3.4.1 Populasi	53
3.4.2 Sampel	54
3.5 Teknik Pengambilan Sampel	55
3.6 Metode Pengumpulan Data	57
3.7 Prosedur Penelitian	60
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	61
3.9 Teknik Analisis Data	63
3.9.1 Analisis Deskriptif.....	63
3.9.2 Analisis Inferensial Statistik Dengan Analisis SEM	64
3.9.3 Hipotesis Statistik.....	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
4.1 Orientasi Kancan Penelitian	69
4.2 Persiapan Penelitian.....	69
4.2.1 Persiapan Administrasi.....	70
4.2.2 Persiapan Alat Ukur	70
4.3 Pelaksanaan Penelitian	73

4.4 Hasil Analisis Data	73
4.4.1 Analisis Data Penelitian	73
4.4.2 Pengujian Model Pengukuran Validitas dan Reliabilitas (<i>Measurement Model Test</i>).....	74
4.4.3 Pengujian Model Struktural (<i>Structural Model Test</i>) Uji Signifikansi	79
4.4.2 Kategorisasi	83
4.4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	85
4.5 Pembahasan	86
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	95
5.1 Simpulan.....	95
5.2 Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	100



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Data Karyawan JNE Cabang Medan.....	54
Tabel 3.2 Tabel Sampel Penelitian.....	56
Tabel 3.3 Distribusi Item Skala Intensi <i>Turnover</i> Sebelum Penelitian.....	58
Tabel 3.4 Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja Sebelum Penelitian.....	59
Tabel 3.5 Distribusi Item Skala <i>Meaningful Work</i> Sebelum Penelitian.....	60
Tabel 3.6 Tabel Interpretasi Reliabilitas.....	63
Tabel 3.7 Tabel Goodness-of-Fit Index.....	67
Tabel 4.1 Nilai SLF Berdasarkan Item- Item Pada Variabel Laten <i>Meaningful Work</i> , Kepuasan Kerja dan Intensi Turnover.....	75
Tabel 4.2 Pengujian Validitas Average Variance Extracted (AVE) dan Reliabilitas Construct Reliability (CR).....	77
Tabel 4.3 Uji Kecocokkan Model secara Keseluruhan.....	79
Tabel 4.4 Uji Signifikansi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (Mediasi).....	80
Tabel 4.5 R-Square.....	81
Tabel 4.6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung <i>Meaningful Work</i> Terhadap Intensi Turnover melalui Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	84
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi dan Persentase berdasarkan Pendidikan, Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Status Karyawan dan Lama Bekerja.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	48
Gambar 4.1 <i>Path Diagram</i> Berdasarkan Nilai SLF dan Koefisien Jalur	76
Gambar 4.2 <i>Path Diagram</i> Berdasarkan Nilai SLF dan Koefisien Jalur	82



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Penelitian	103
Lampiran 2 Uji SEM	122
Lampiran 3 Kategorisasi.....	129
Lampiran 4 Skala Penelitian.....	131
Lampiran 5 Persetujuan Penggunaan Skala Penelitian.....	139
Lampiran 6 Surat Penelitian	141



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era saat ini tingkat perekonomian pada masyarakat semakin terasa sulit, perusahaan semakin dituntut untuk dapat mampu mengelola manajemennya agar dapat bertahan dan mengembangkan diri sesuai dengan tujuan yang digariskan di awal pembentukannya. Perusahaan membutuhkan sistem manajemen yang baik untuk mendukung keberlangsungan perusahaan secara terus – menerus agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Akmal & Rislisa, 2018).

Bentuk dari sistem manajemen terdiri atas dua yaitu manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia. Marniati (2020) mengemukakan bahwa manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan dan pemanfaatan dari berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan efektif dan bijak agar dapat bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Salah satu aset berharga yang perlu dipertahankan perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia dengan baik, sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Dikarenakan karyawan adalah salah satu penunjang tercapainya tujuan organisasi serta memberikan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu perusahaan (Handaru et al., 2021).

Perusahaan – perusahaan di Indonesia saat ini memiliki pilihan dalam menentukan atau merekrut karyawan baik secara tetap atau pun tidak tetap (karyawan kontrak). Dimana pada karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (*permanent*), karyawan tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan karyawan kontrak. Selain itu, karyawan tetap cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan kontrak (Onibala et al., 2017).

Karyawan kontrak merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Karyawan kontrak biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan kontrak cenderung memiliki hak yang lebih sedikit dan juga cenderung tidak aman dalam kepastian lapangan pekerjaan (Onibala et al., 2017).

Tidak sedikit masalah yang timbul dari sumber daya manusia di perusahaan baik pada karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Salah satu masalahnya adalah fenomena niat atau intensi berpindah kerja (*turnover intention*). Menurut Robbins (2015) intensi *turnover* adalah suatu niat berpindah pekerjaan yang muncul dalam diri individu untuk meninggalkan suatu organisasi tertentu baik secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*).

Aspek intensi *turnover* menurut Mobley (2011) ada 3 yaitu : pertama adanya pemikiran untuk keluar (*thinking of quitting*) dimana mencerminkan individu untuk berpikir keluar atau tetap di lingkungan pekerjaannya, kedua adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*) dimana mencerminkan individu memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru, dan ketiga adanya keinginan untuk mengundurkan diri (*intention to quit*) dimana mencerminkan individu berniat untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan selama individu tersebut bekerja.

Menurut Supriyanto (dalam Ridlo, 2012) *turnover* pada umumnya dinyatakan dalam satu tahun dan tidak boleh lebih dari sepuluh persen pertahun. Jika lebih dari 10% maka tentunya perusahaan akan mengalami kerugian besar karena perlunya mengeluarkan biaya tambahan dalam rangka untuk melakukan perekrutan karyawan baru kembali.

Hal tersebut tak jarang membuat manajer personalia akan mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya sia – sia karena staf yang baru direkrut tersebut memilih bekerja di perusahaan yang lain.

Data Badan Pusat Statistika dalam Analisis Mobilitas Tenaga Kerja, (2018) menjelaskan tingginya kecenderungan untuk pindah dari tempat kerja secara umum biasanya dilakukan oleh orang – orang yang sedang dalam usia produktif. BPS juga menambahkan sebanyak 63,8% kecenderungan untuk pindah pekerjaan paling banyak terjadi pada

mereka yang berstatus kaum buruh / karyawan. Tentunya hal seperti ini dapat menimbulkan dampak negatif terhadap perusahaan, seperti kehilangan sumber daya manusia yang berkompeten.

Terdapat hasil survei yang dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting & Information Solution*, mitra perusahaan konsultan SDM global (SWA, 2015) bahwa tingkat *turnover* di seluruh industri masih tinggi yakni 8,4%. Adapun hasil survei oleh *Country Business Leader Mercer* Indonesia yaitu Satya Radjasa mengatakan bahwa Indonesia sudah mengalami defisit karyawan pada tahun 2020. Menurutnya, pemicu karyawan pindah bekerja paling besar adalah karena ketidakpuasan karyawan dalam segi remunerasi dan jenjang karir yang tidak jelas di perusahaan.

Dalam hal *turnover* ini, peneliti melihat adanya potensi *turnover* yang terjadi pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir atau biasa disebut JNE. Perusahaan ini merupakan perusahaan logistik dan ekspedisi barang terbesar di Indonesia yang sudah membuka cabangnya lebih dari 8.000 titik dan telah mempekerjakan lebih dari 50.000 karyawan di seluruh Indonesia. Namun dengan banyaknya karyawan yang bekerja di seluruh cabang tersebut, di sisi lain tingkat intensi *turnover* karyawan yang keluar pun juga tergolong tinggi.

Pada JNE Cabang Medan dijelaskan bahwa sejak tahun Januari 2021 – Desember 2021 dengan total karyawan di akhir tahun 2021 berkisar 675 orang dan di awal tahun 2022 berkisar 653 orang memiliki tingkat *turnover* / keluarnya karyawan di perusahaan tersebut mencapai

94 orang dan jika dihitung menggunakan rumus *labor turnover rate* maka tingkat *turnover* di perusahaan mencapai 14% dalam satu tahun tersebut.

Ketika karyawan sudah keluar, maka pihak perusahaan harus mengganti atau mencari SDM dengan cepat. Hal ini membuat pihak perusahaan harus melakukan proses perekrutan kembali karena harus mengejar waktu untuk menutupi budget sumber daya manusianya. Rata – rata karyawan yang mengundurkan diri di JNE Cabang Medan ini merupakan karyawan yang dengan posisi jabatan sebagai kurir atau biasa disebut *rider*. Dan untuk karyawan dengan posisi jabatan lain pun juga ada beberapa yang mengundurkan diri dari perusahaan tersebut.

Alasan karyawan yang keluar tersebut adalah untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi atau mencari pekerjaan yang tetap ataupun setidaknya menjadi *entrepreneur* atau berwirausaha saja. Hal ini disebabkan karena mereka menganggap jika berwirausaha jauh lebih bermakna. Wirausaha juga tidak akan mendapat banyak tuntutan yang diterimanya dan lebih dapat memuaskannya.

Turnover ini sebenarnya merupakan isu negatif bagi perusahaan, namun isu ini dapat menjadi sebuah isu positif apabila terdapat dikontrol dengan tepat dan logis oleh perusahaan. Intensi *turnover* ini juga harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial. Hal ini mengingatkan bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut cenderung akan mempunyai dampak yang cukup signifikan baik itu bagi

perusahaan maupun individu yang bersangkutan.

Timbulnya intensi *turnover* pada karyawan dalam sebuah perusahaan, sangat berkaitan erat dengan kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan menurut (Mobley, 2011 dalam Sarantie et al., 2022) proses terjadinya intensi *turnover* karyawan diawali dengan munculnya ketidakpuasan kerja pada karyawan. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan itulah yang nantinya akan memunculkan intensi *turnover* yang berupa pemikiran untuk keluar dari perusahaan, niatan untuk mencari pekerjaan lain, serta niatan untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Abel (dalam Yolanda, 2019) memahami hakikat kepuasan karyawan dapat menciptakan peluang untuk perbaikan sebuah organisasi yang dapat memaksimalkan penggunaan kemampuan karyawannya. Karyawan yang merasa puas akan lebih produktif, berkomitmen, dan loyal kepada organisasi. Schultz (dalam Wijono, 2010) menjelaskan kepuasan kerja merupakan serangkaian sikap yang dipegang oleh individu tentang pekerjaannya. Dengan kata lain, secara psikologis dapat diartikan bahwa individu mempunyai peran penting dalam memahami setiap pekerjaannya yang dilakukan, agar individu dapat mengalami kepuasan dalam sebuah proses pembelajarannya.

Robbins & Judge (2015) juga menjelaskan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi

menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu pula. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan – perasaan positif tentang pekerjaan tersebut. Sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan – perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja juga mengacu pada kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki karyawan tentang tugas atau pengalaman kerja yang diberikan (Rezaiean et al, 2010 dalam Dwinijanti et al., 2020). Seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginannya dan hasil keluarannya (Nazenin, 2014).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan JobsDB Indonesia tahun 2015 yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan pekerja Indonesia, mendapatkan hasil sebanyak 73% karyawan di Indonesia merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Alasan terbanyak yang menyebabkannya adalah masalah gaji, fasilitas dan bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai, jenjang karir yang lambat dan minimnya program pengembangan pada karyawan. Terdapat aspek dari kepuasan kerja menurut (Luthans 2006) yaitu : (1) pekerjaan itu sendiri, (2) pengawasan, (3) rekan kerja, (4) promosi, (5) gaji/upah, dan (6) kondisi kerja.

Permasalahan di perusahaan PT. JNE Cabang Medan terkait dengan kepuasan kerja ini adalah adanya keluhan terkait promosi jabatan yang tergolong lama untuk naik ke level selanjutnya. Untuk promosi jabatan di perusahaan ini memang memakan waktu yang lama sehingga karyawan yang sudah bekerja hampir 5 tahun masih ada yang belum dipromosikan jabatannya. Dan untuk alur naik ke posisi jabatan baru harus melakukan psikotes yang diatur oleh perusahaan.

Maka jika hasil dari psikotes menunjukkan tidak direkomendasikan untuk naik jabatan, maka karyawan tersebut tidak akan naik jabatan sesuai harapan. Bahkan tidak jarang karyawan yang gagal psikotes untuk promosi jabatan ini harus mengulang kembali ketika memang ada panggilan lagi untuk ia dipromosikan. Banyak karyawan yang menyerah dan lebih baik mencari alternatif pekerjaan lain di luar.

Permasalahan selanjutnya, dimana karyawan yang keluar rata – rata menjelaskan bahwa merasa tidak puas akan pendapatan / upah yang diterima karena tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan. Tidak jarang insentif atau bonus pun bahkan tidak memadai. Namun di sisi lain perusahaan telah berusaha untuk meningkatkan atau memberikan gaji sesuai dengan UMR Kota sesuai dengan aturan yang ditetapkan pemerintah. Meskipun demikian, hal tersebut masih belum banyak diterima oleh karyawan dan merasa kekurangan terus dalam hal upah yang telah diberikan oleh perusahaan.

Pada dasarnya setiap karyawan di JNE Cabang Medan ini masing – masing memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya. Tidak semua karyawan merasa tidak puas akan pekerjaan yang dilakukannya. Banyak juga yang merasa puas akan pekerjaannya dan merasa bersyukur atas apa yang dikerjakannya. Namun terkait dengan masalah puas atau tidak puas karyawan ini perusahaan harus lebih mengevaluasi lagi bagaimana menciptakan suasana yang baik dan memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya. Agar karyawan dan perusahaan dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Karyawan yang puas dan masih bertahan di perusahaan, apabila ia sudah memiliki rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja, yang berarti ia sudah memiliki dan membentuk perasaan rasa aman, efikasi, tujuan, dan arti hidup serta gambaran diri yang positif dalam bekerja. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat berasal dari individu dan karakteristik pekerjaan (Bender et al, 2005 dalam Srimindarti et al., 2017). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Wijono (2010) salah satunya kebermaknaan kerja atau disebut *meaningful work*.

Faktor pribadi juga sebagai faktor yang mempengaruhi *meaningful work* karena pribadi disini adalah cara karyawan berpikir, bertindak laku dan memiliki perasaan. Pribadi disini merupakan determinan pertama bagaimana perasaan dan pikiran karyawan terhadap pekerjaan dan

kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Pribadi juga mempengaruhi positif atau negatif pikiran karyawan terhadap pekerjaannya. Dari pribadi karyawan inilah menunjukkan bahwa kebermaknaan dalam bekerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja (As'ad, 2002 dalam Wardani 2020).

Karyawan yang dapat memaknai pekerjaannya akan senantiasa dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasinya, karena mereka menganggap telah menemukan nilai – nilai yang bermakna terhadap pekerjaan yang dilakukannya. (Vermooten et al., 2019) mengungkapkan jika karyawan yang memiliki *meaningful work* yang rendah maka karyawan cenderung akan berhenti dari pekerjaan mereka dalam waktu dekat. Hal ini dikarenakan sudah tidak ada lagi kekuatan motivasi yang terkait dengan *meaningful work* maka mereka akan mencari jalan alternatif yaitu dengan cara mengundurkan diri.

Menurut Steger, Dik & Duffy (2012) menjelaskan bahwa *meaningful work* tidak hanya sebagai pekerjaan apapun yang bermakna bagi seseorang. Karyawan memandang pekerjaan bersifat signifikan dan positif dalam valensi (kebermaknaan). Dalam hal ini, pengalaman yang signifikan terjadi ketika seseorang individu mampu mencerminkan tentang arti pekerjaannya berdasarkan nilai & moralnya untuk tujuan hidup dan bukan berdasarkan warisan orang yang sebelumnya.

Rosso et al., (2010) juga menjelaskan bahwa *meaningful work* sebagai hasil pemahaman pekerja tentang apa yang akan dan telah dilakukannya di dalam pekerjaan dan apakah pekerjaan tersebut telah

sesuai dengan dirinya. Karakteristik kerja (*jobdesk*) yang spesifik juga dapat menentukan kebermaknaan kerja. Pekerjaan menjadikan seseorang memiliki otonomi pada level yang lebih tinggi, keberagaman *skill*, identitas pekerjaan, dan signifikansi kerja yang arahnya pada kebermaknaan kerja yang telah dialami. Hasilnya, seseorang mendapatkan kontribusi positif pada motivasi, performansi, dan kepuasan dari pekerjaannya tersebut.

Pada jaman ini, masalah kebermaknaan dalam bekerja (*meaningful work*) telah menjadi obrolan banyak di berbagai negara salah satunya negara Jepang. Hal ini diperkuat dengan adanya survei yang melibatkan 2000 orang Jepang yang dilakukan oleh Lembaga Pusat Riset Jepang pada tahun 2010, hanya 31% yang menganggap pekerjaan sebagai *ikigai*. *Ikigai* terdiri dari dua kata yaitu *iki*, yang berarti kehidupan dan *gai* yang berarti nilai. *Ikigai* adalah hal yang membuat seseorang melihat maju ke masa depan meski saat ini orang tersebut menderita. Lewat riset ini, Hasegawa menemukan bahwa orang Jepang percaya bahwa mengumpulkan kebahagiaan – kebahagiaan kecil dalam kehidupan sehari – hari akan membuat hidup lebih berarti dan penuh bermakna (Mitshuhashi, 2017 dalam Wardani 2020).

Steger, Dik & Duffy (2012) telah mengidentifikasi aspek *meaningful work* yaitu: pertama, *positive meaning in work* (kebermaknaan positif) yang merupakan aspek yang menciptakan kesan bahwa individu menilai pekerjaan mereka penting dan bermakna dengan pengalaman

subjektif dimana apa yang dilakukannya bersifat signifikan bagi dirinya pribadi. Kedua, *meaning making through work* (makna yang dibuat melalui bekerja) membuat individu memahami dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya serta memfasilitasi perkembangan personal individu. Ketiga, *greater good motivations* (motivasi kebaikan yang lebih besar) merupakan keinginan untuk membuat dampak kebaikan yang lebih besar secara konsisten terkait dengan pengalaman kerjanya.

Penilaian dari *positive meaning, meaning-making through work, and greater good motivations* ini semuanya dapat digabungkan secara bersama untuk mendapatkan hasil pekerjaan bermakna secara keseluruhan dari karyawan. Penilaian pekerjaan yang bermakna ini mencerminkan kedalaman di mana seseorang merasakan pekerjaan mereka bermakna, sebagai sesuatu yang mereka investasikan secara pribadi, dan merupakan sumber perkembangan dalam hidup mereka (Streger, 2011). Menurut Kahn (dalam Laaser & Bolton, 2022) seseorang yang mengalami kebermaknaan bekerja secara penuh mereka akan merasa berharga, berguna dan tidak dianggap remeh. Misalnya adanya pengakuan formal atau status berharga dan promosi kerja yang bermartabat.

Permasalahan yang terjadi di PT. JNE Cabang Medan terkait dengan *meaningful work* ini ditemukan terdapat beberapa keluhan yang sering dirasakan oleh para karyawan sehingga menunjukkan karyawan memiliki *meaningful work* yang rendah seperti yang pertama dalam *positive meaning* (kebermaknaan positif). Diketahui bahwa *positive meaning* disini

seseorang dapat menilai pekerjaannya itu penting dan bermakna misalnya karir yang sudah tinggi akan membawa seseorang menilai pekerjaan itu penting. Namun, ada beberapa karyawan JNE yang menganggap karir yang telah dijalankan tersebut tidak bermakna. Mereka merasa tidak ada perubahan yang signifikan bagi dirinya sendiri dan tidak dapat memenuhi kebutuhan di kehidupannya.

Kedua, *meaning making through work* (makna yang dibuat melalui bekerja) ketika karyawan sudah menganggap pekerjaannya itu penting, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan rasa tanggung jawab karena pekerjaannya dapat membawanya tumbuh dan berkembang dalam kepribadian dirinya. Pada beberapa karyawan JNE menganggap pekerjaan tersebut tidak membuat mereka tumbuh menjadi pribadi yang lebih positif. Akibatnya, karyawan kurang menunjukkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan asal – asalan.

Selanjutnya ketiga, *greater good motivation* (motivasi kebaikan yang lebih besar) jika seseorang dapat menjalankan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab, maka pekerjaan yang ia lakukan akan membawanya menjadi orang yang dihargai orang – orang di sekelilingnya terutama dihargai oleh perusahaan. Untuk karyawan JNE yang menganggap karirnya tidak membuatnya penting dan merasa tidak dihargai karena tidak memberikan sumbangsih kebaikan pada perusahaan, maka mereka akan lebih memilih mencari alternatif pekerjaan lain.

Pada dasarnya kebermaknaan dalam bekerja atau disebut juga *meaningful work* ini dapat menurunkan intensitas *turnover* yang merupakan tingkat dimana seorang pekerja ingin meninggalkan pekerjaan atau organisasinya untuk mencari pekerjaan atau organisasi lain. Ketika karyawan mengalami *meaningful work* yang tinggi dalam pekerjaan mereka, intensi *turnover* dapat dikurangi dengan rasa kewajiban terhadap organisasi yang didorong oleh perasaan puas yang dialami saat menjadi bagian darinya (Rhoades et al, 2001 dalam Latifa & Rojuaniah, 2022).

Pekerjaan yang bermakna juga dianggap sebagai kebutuhan primer karena merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi (Yeoman, 2014). Menciptakan dan membentuk pekerjaan yang bermakna pada karyawan diprediksi akan memberikan efek positif bagi individu dan organisasi, seperti menurunkan tingkat *turnover*, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan loyalitas pekerja, dan membantu perusahaan tetap stabil dalam bersaing dengan pihak lain. Hoole & Bonnema (dalam Siahaan & Gatari, 2020) berpendapat bahwa pekerjaan yang bermakna merupakan faktor yang mendukung perusahaan untuk dapat melestarikan pekerjanya.

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka peneliti menganggap bahwa sangat penting meneliti *meaningful work*, kepuasan kerja dan intensi *turnover* karyawan dengan judul **“Pengaruh Meaningful Work Terhadap Intensi Turnover Melalui Mediasi Kepuasan Kerja”** studi pada karyawan PT. JNE Cabang Medan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut bahwa permasalahan pada penelitian ini meningkatnya intensi *turnover* yang terjadi pada karyawan PT. JNE Cabang Medan. Hal ini didasarkan karena karyawan yang keluar tersebut ingin lebih memilih untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi atau mencari pekerjaan yang tetap ataupun setidaknya menjadi *entrepreneur* atau berwirausaha saja. Karyawan menganggap jika berwirausaha jauh lebih bermakna dan tidak akan banyak tuntutan yang diterimanya dan lebih dapat memuaskan dirinya.

Intensi *turnover* ini dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimana mereka menganggap bahwa promosi jabatan pada perusahaan tersebut yang tergolong lama untuk naik ke level selanjutnya. Alur untuk naik jabatan baru pun harus melakukan psikotes yang diatur oleh perusahaan. Jika mereka gagal maka promosi jabatan tersebut harus diulang kembali hal tersebut yang membuat karyawan mudah juga menyerah. Dan permasalahan selanjutnya, dimana karyawan yang keluar rata – rata menjelaskan bahwa merasa tidak puas akan pendapatan / upah yang diterima karena tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan. Tidak jarang insentif atau bonus pun bahkan tidak memadai hal tersebut yang menyebabkan kerja mereka pun jadi tidak maksimal dan menganggap pekerjaan tersebut tidak ada maknanya.

Kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh *meaningful work* dimana ketika karir menjadi bentuk dalam pengakuan diri seseorang dapat mempengaruhi kebermaknaan bekerja seseorang. Beberapa karyawan JNE Cabang Medan merasa dalam karirnya tersebut tidak ada perkembangan yang signifikan meningkat jauh lebih baik, kurang adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga memberikan pekerjaan tersebut menjadi tidak bermakna. Hal itu yang menyebabkan karyawan lebih baik mengundurkan diri saja dari perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh *meaningful work* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. JNE Cabang Medan ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. JNE Cabang Medan ?
3. Apakah terdapat pengaruh *meaningful work* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. JNE Cabang Medan ?
4. Apakah terdapat peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh *meaningful work* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. JNE Cabang Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu menguji :

1. Pengaruh *meaningful work* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. JNE Cabang Medan
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. JNE Cabang Medan
3. Pengaruh *meaningful work* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. JNE Cabang Medan
4. Peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh *meaningful work* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. JNE Cabang Medan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari dua kategori, yaitu :

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan kajian ilmu dan teori di bidang psikologi, khususnya psikologi industri organisasi untuk memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh *meaningful work* terhadap intensi *turnover* melalui mediasi kepuasan kerja.

- b. Membandingkan antara teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek pada organisasi mengenai pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intentions* karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi para karyawan sebagai subjek penelitian dengan memberi pemahaman lebih mendalam mengenai *meaningful work* dan kepuasan kerja agar tingkat intensi *turnover* mereka dapat berkurang.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat pada perusahaan, mengenai *meaningful work* dan kepuasan kerja karyawan agar tingkat intensi *turnover* dapat diminimalisir.
- c. Manfaat bagi pimpinan, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk menetapkan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada khususnya mengenai intensi *turnover* melalui *meaningful work* dan kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Intensi *Turnover*

2.1.1 Pengertian Intensi *Turnover*

Turnover adalah sebuah hilangnya sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Suwandi & Indriantoro (dalam Trisnawati, 2016) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan masalah tersendiri yang dihadapi organisasi, karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan atau keluar dari organisasi pada periode tertentu. Sedangkan intensi *turnover* diartikan keinginan berpindah kerja pada karyawan yang mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi.

Robbins (2014) menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang dibedakan berdasarkan sifatnya, yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* muncul disebabkan oleh faktor dalam perusahaan, misalnya gaya kepemimpinan, gaji yang tidak sepadan, iklim

relasi di dalam organisasi atau perusahaan, atau adanya pilihan-pilihan pekerjaan yang dinilai jauh lebih baik. *Unavoidable voluntary turnover* muncul dikarenakan situasi atau kondisi yang sifatnya darurat atau mendadak di luar perusahaan yang tidak dapat dihindari oleh individu, misalnya keputusan untuk berpindah kota tempat tinggal sesuai dengan kebijakan dalam keluarga, adanya kehamilan atau bencana fisik, dan perubahan karir individu. Sedangkan untuk *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan organisasi atau perusahaan untuk memberlakukan kebijakan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang dinilai tidak memiliki kinerja yang baik dan tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan.

Menurut Mobley (2011), *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa dampak utama *turnover intention* bagi perusahaan adalah biaya. Tingkat perputaran yang tinggi akan menghasilkan biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan yang membengkak. Selain itu, tingkat perputaran karyawan yang terlalu besar atau melibatkan karyawan yang berharga akan menjadi faktor pengganggu yang menghambat efektifitas organisasi.

Turnover intention juga diartikan sebagai keinginan yang dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan suatu pekerja atau perusahaan dan organisasi yang dianggap sebagai keputusan terakhir dalam urutan

withdrawal cognition (Bothma & Roodt, 2012).

Selanjutnya menurut Supriyanto (dalam Ridlo, 2012) yang dimaksudkan dengan *turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan bahwa dalam waktu satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10 % pertahun. Tingginya tingkat intensi *turnover* di antara karyawan ini secara luas dapat dipahami sebagai bagian dari karakteristik merusak yang harus dicegah di lingkungan kerja (Hardaningtyas, 2020)

Lum, et al (dalam Gunawan et al., 2019) mengatakan juga bahwa intensi *turnover* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu melakukan evaluasi mengenai posisi seseorang yang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan. Hal tersebut dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

Bila dalam perusahaan tingkat keluar masuknya karyawan naik dari sebelumnya. Hal ini merupakan indikasi turunnya motivasi, semangat dan kepuasan kerja. Selain itu, akan menurunkan tingkat produktivitas yang dapat menyebabkan kelangsungan jalannya suatu perusahaan serta besarnya biaya yang akan nantinya dikeluarkan pada saat proses penerimaan karyawan, pelatihan, sampai pada penempatannya untuk menggantikan karyawan yang *turnover* tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* merupakan suatu kondisi yang dimana tenaga kerja berkeinginan atau niat ingin meninggalkan organisasi baik secara sukarela maupun tidak secara sukarela dan harus ada yang menggantikan posisinya di perusahaan tersebut nantinya.

2.1.2 Aspek – Aspek Intensi *Turnover*

Menurut Mobley (2011) telah menjabarkan intensi *turnover* ke dalam tiga aspek yaitu :

a. **Adanya pemikiran untuk keluar (*thinking of quitting*)**

yaitu mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan yang diawali perasaan tidak puas akan pekerjaan sehingga karyawan berfikir untuk keluar dari tempatnya bekerja.

b. **Adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*)**

yaitu individu memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru. Keinginan tersebut dapat terjadi karena karyawan ingin mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik.

c. **Adanya keinginan untuk mengundurkan diri (*intention to quit*)**

yaitu dimana individu berniat untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki niat untuk keluar biasanya terjadi pada karyawan yang telah menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Fishbein dan Ajzen (dalam Yolanda 2019) juga mengemukakan aspek-aspek intensi *turnover* diantaranya adalah :

- a. **Aspek sikap pribadi**, merupakan dorongan, keinginan dan pikiran untuk melakukan atau tidak melakukan *turnover* yang dipengaruhi oleh keyakinan subyektif akan akibat perilaku *turnover* tersebut.
- b. **Aspek norma subyektif**, yaitu dorongan, pikiran dan keyakinan untuk melakukan atau tidak melakukan *turnover* dipengaruhi norma dalam lingkungan sosial yang berisi pengaruh dan tekanan dari lingkungan sosial.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek yang digunakan untuk mengungkapkan intensi *turnover* pada karyawan adalah: adanya pemikiran untuk keluar (*thinking of quitting*), adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*), dan adanya keinginan untuk mengundurkan diri (*intention to quit*).

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Intensi *Turnover*

Menurut Ridlo (2012), faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Yaitu :

a. Usia

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*nya (Mobley, 2011). Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Hal ini mungkin 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.

b. Lama Kerja

Setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti. Berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama (Mobley, 2011). 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. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya *turnover* tersebut.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dalam hal ini, Maier (dalam Ridlo, 2012) membahas pengaruh intelegensi terhadap *turnover*. Dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang tinggi.

d. Keikatan Terhadap Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Michaels & Spector (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

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. Menurut Mobley (2011) kepuasan kerja yang menjadi faktor dari *turnover intention* yaitu merupakan dari variabel psikologis yang mana variabel ini paling sering diteliti dikaitkan pada variabel turnover. Aspek dalam kepuasan kerja yang ditemukan bahwa berhubungan dengan keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi tersebut yang meliputi kepuasan akan upah atau gaji, promosi, kepuasan akan rekan kerja, kepuasan akan pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan atas supervisi yang diterima.

f. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan menjadi faktor penting dalam menentukan kecocokan antara karyawan sebagai individu individu cocok dengan perusahaan (Robbin & Judge, 2019). Karyawan yang cocok dengan budaya perusahaan akan memiliki keinginan *turnover intention* kerja yang lebih kecil ke perusahaan lain. 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 terhadap perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Sedangkan menurut Robbins (dalam Erawan, 2015), faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* dikelompokkan dalam tiga bagian, yaitu:

1. **Organizational-level characteristics**

Menampilkan karakteristik tingkat organisasi untuk mempengaruhi implementasi sumber daya manusia. Terdiri dari lima bagian yaitu struktur organisasi, *job design*, stres kerja, *reward & pension plans*, dan *performance evaluation system*.

2. **Group-level characteristics**

Sebagai bentuk kelompok tertentu yang bertujuan untuk memecahkan suatu masalah secara bersama. Terdiri dari dua bagian yaitu kelompok demografik dan *group cohesiveness*.

3. **Individual-level characteristics**

Tingkat bagaimana individu dapat menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerjanya. Terdiri dari lima bagian, yaitu usia, masa kerja, status marital, kepuasan kerja, dan *personality-job fit*.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan meneliti faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* yaitu: usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dalam Vonny, 2016) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Dengan semakin banyaknya aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu pula (Robbins, 2008 dalam Trisnawati, 2016).

Menurut Luthans (dalam Yolanda, 2019) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja menurut Badeni (2017) dapat mempengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif dan lain – lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Sedangkan menurut Locke (dalam Wijono 2010) kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari karyawan yang berhubungan dengan pengalaman – pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lalu daripada harapan – harapan untuk masa yang akan datang. Locke juga membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang akan dilalui oleh karyawan.

Kepuasan kerja disini adalah sikap karyawan terhadap suatu pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan, yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik serta psikologis. Pada pembahasan ini sikap terhadap pada suatu pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi (Sutrisno, 2012).

Menurut Schultz (dalam Wijono 2010) menjelaskan kepuasan kerja merupakan serangkaian sikap yang dipegang oleh individu tentang pekerjaannya. Dengan kata lain, secara psikologis dapat diartikan bahwa individu mempunyai peran penting dalam memahami pekerjaannya, agar individu dapat mengalami kepuasan dalam proses pembelajarannya.

Ada beberapa hal yang dapat diamati dari kepuasan kerja seseorang karyawan diantaranya sikap dan cara kerjanya. Misalnya individu mempunyai sikap bertanggungjawab dalam tugas yang diberikan oleh perusahaan akan dapat mencapai hasil yang memuaskan. Namun, jika individu bersikap sembarangan, maka hasilnya pun tidak memuaskan (Schultz 1982, dalam Wijono 2010).

Kepuasan kerja dapat diklasifikasikan sebagai pengaruh refleksi (*reflective*) dari pengalaman karyawan dan persepsinya terhadap tempat kerja. Individu menganggap bahwa kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman stress yang dialaminya. Oleh karena itu, penilaian kepuasan kerja dilakukan berdasarkan pada persepsi karyawan terhadap ciri – ciri pekerjaan dalam suatu waktu, maka secara singkat kepuasan karyawan itu tidak bisa diprediksi selaras atau kongruen dengan stress kerja yang dialami individu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap individu baik yang bernilai positif maupun negatif terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif (tidak suka), maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya.

2.2.2 Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) mengemukakan bahwa terdapat enam aspek kepuasan kerja, antara lain:

a. Gaji

yakni sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Karyawan melihat upah/gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

b. *Work it-self*

yakni dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

c. Promosi

yakni ada atau tidak adanya kesempatan untuk maju atau memperoleh peningkatan karier selama bekerja di perusahaan.

d. Pengawasan

yaitu kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

e. Rekan kerja

yakni keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan.

f. Kondisi kerja

yakni sejauhmana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas.

Sedangkan menurut Spector (dalam Agustian, 2018) menjelaskan ada 9 aspek dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. **Gaji** : sejumlah upah yang diterima pekerja
- b. **Promosi** : berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja
- c. **Atasan** : hubungan fungsional yang mencerminkan sejauhmana atasan membantu karyawan
- d. **Tunjangan** : sejauh mana perusahaan dapat memberikan kompensasi diluar gaji pokok pada karyawan
- e. **Imbalan non materil** : kepuasan terhadap upah/imbalan (tidak dalam bentuk uang) yang diberikan oleh pekerja yang bagus
- f. **Kondisi kerja** : kepuasan terhadap peraturan dalam bekerja
- g. **Rekan kerja** : kebutuhan karyawan akan rekan kerja yang mendukung
- h. **Sifat pekerjaan** : kepuasan terhadap jenis dari pekerjaan yang dilakukan
- i. **Komunikasi** : kepuasan terhadap komunikasi yang terjalin baik di dalam perusahaan maupun di dalam sebuah tim

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek yang digunakan untuk mengungkapkan kepuasan kerja pada karyawan adalah: gaji/upah, *work it self*, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Wijono (2010) menjelaskan beberapa faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja secara khusus, yaitu :

a. Frustrasi dan pengasingan

Kondisi yang berhubungan dengan stres dan rasa putus asa. Kondisi ini biasanya terjadi akibat ketidaksesuaian antara harapan dengan realita. Ketika hal tersebut terjadi maka muncul pengasingan diri individu tersebut di lingkungan pekerjaannya.

b. Ciri – ciri teknologi

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak akan terlepas dari pemanfaatan teknologi. Kecanggihan teknologi pada zaman sekarang ini pada satu sisi akan meningkatkan kecepatan dan ketepatan kerja namun pada sisi lainnya justru membuat suatu pekerjaan menjadi kurang menantang. Pekerjaan yang kurang menantang akan menurunkan tingkat kepuasan kerja.

c. Kebermaknaan kerja

Kepuasan kerja tidak dapat diukur hanya melalui gaji yang besar, namun dapat pula melalui hal – hal yang bersifat non materil seperti merasa dihargai oleh atasan dan mendapatkan kebermaknaan dalam bekerja di tempat kerja.

d. Sifat – sifat supervisi

Bentuk perhatian supervisi sangat diperlukan oleh bawahannya agar tidak mendorong timbulnya stres dalam bekerja serta dapat menciptakan rasa kepuasan kerja pada karyawan.

e. Pekerjaan dan kesejahteraan psikologis

Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar sesuai dengan minat dan kesempatan untuk bertanggungjawab, meliputi pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja serta memberikan keadilan dalam pembayaran upah karyawannya guna menciptakan kesejahteraan hidup mereka.

f. Ketidaksesuaian peran dan konflik peran

Ketidaksesuaian peran dan konflik peran bisa terjadi ketika terdapat dua perintah berbeda dalam waktu bersamaan dan diantara dua perintah tersebut bertolak belakang. Hal tersebut bisa menyebabkan kualitas pekerjaan menurun karena tidak diikuti dengan konsentrasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Akibat lainnya yang bisa ditimbulkan adalah muncul rasa ketidakpuasan kerja, dan berbagai hal negatif lainnya.

Sedangkan menurut Mullin (dalam Wijono 2010) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Pribadi

Diantaranya meliputi kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja

2. Faktor Sosial

Diantaranya meliputi hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma – norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal

3. Faktor Budaya

Diantaranya meliputi sikap – sikap yang mendasari, kepercayaan dan nilai – nilai yang diterapkan

4. Faktor Organisasi

Diantaranya meliputi sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan – kebijakan personalia dan prosedur – prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan kondisi kerja lainnya

5. Faktor Lingkungan

Diantaranya meliputi ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh – pengaruh yang berasal dari pemerintah

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini akan diteliti faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: frustrasi dan pengasingan, ciri – ciri teknologi, kebermaknaan kerja, sifat – sifat supervisi, pekerjaan dan kesejahteraan psikologis, ketidaksesuaian peran dan konflik peran.

2.3 *Meaningful Work*

2.3.1 *Pengertian Meaningful Work*

Dalam penelitian You et al. (2021) *meaningful work* merupakan suatu karakteristik positif yang bertujuan untuk berkontribusi pada pertumbuhan individu maupun organisasi secara keseluruhan, *meaningful work* akan membantu karyawan memelihara kehidupan dan pekerjaan mereka dengan memuaskan keinginan intrinsik dan kebutuhan dasar untuk hidup, meskipun *meaningful work* dapat dicapai melalui persepsi atau penilaian individu, konteks karakteristik perusahaan merupakan faktor terpenting yang akan menentukan *meaningful work*.

Menurut Steger, Dik & Duffy (2012) menjelaskan bahwa *meaningful work* atau kebermaknaan bekerja tidak hanya sebagai pekerjaan apapun yang bermakna bagi seseorang, tetapi sebagai pekerjaan yang bersifat signifikan dan positif dalam valensi (kebermaknaan). Dalam hal ini pengalaman yang signifikan terjadi ketika seseorang individu mampu mencerminkan tentang arti pekerjaannya berdasarkan nilai – nilai moralnya dan tujuan hidup dan bukan ketika individu mendapatkan makna tersebut berdasarkan warisan orang yang sebelumnya.

Meaningful Work mencakup kepercayaan tentang peran kerja dalam kehidupan dan merefleksikan perasaan mengenai pekerjaan tersebut, dan tipe-tipe tujuan yang diperjuangkan dalam pekerjaan. Beukes & Botha (2013) mendefinisikan *meaningful work* sebagai tingkat kepentingan umum pengalaman subjektif individu pada waktu tertentu.

Arnold, et al menjelaskan kebermaknaan dalam bekerja datang ketika seseorang merasa telah menemukan tujuan hidupnya dalam bekerja, dan telah memiliki kesejahteraan yang baik (dalam Streger, Dik & Duffy, 2012). Sedangkan menurut Kahn (dalam Laaser & Balton, 2021) seseorang yang mengalami kebermaknaan bekerja secara penuh mereka akan merasa berharga, berguna dan tidak dianggap remeh. Misalnya adanya bentuk pengakuan formal atau status berharga dan promosi kerja yang bermartabat yang diberikan perusahaan.

Pentingnya menciptakan pekerjaan yang bermakna pada pekerja dengan misalnya pemberian motivasi belum sepenuhnya disadari dan dipahami oleh perusahaan. banyak perusahaan berpikir bahwa masalah karyawan dapat diselesaikan hanya dengan menaikkan upah atau insentif bagi pekerjanya (Siahaan & Gatari, 2020).

Meaningful work akan memberikan motivasi yang dapat mempengaruhi karyawan untuk terlibat di tempat kerja dengan dedikasi penuh dan rasa semangat. Vermooten et al. (2019) mengungkapkan jika karyawan yang memiliki *meaningful work* yang rendah maka karyawan cenderung akan berhenti dari pekerjaan mereka dalam waktu dekat, dikarenakan adanya sudah tidak ada lagi kekuatan motivasi yang terkait dengan *meaningful work* maka mereka akan mencari jalan alternatif yaitu dengan cara mengundurkan diri.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa *meaningful work* atau kebermaknaan bekerja merupakan

karakteristik positif yang bertujuan untuk berkontribusi pada pertumbuhan individu maupun organisasi secara keseluruhan, individu mampu mencerminkan tentang arti pekerjaannya berdasarkan nilai – nilai moralnya dan tujuan hidup. Seseorang yang mengalami kebermaknaan bekerja secara penuh mereka akan merasa berharga, berguna dan tidak dianggap remeh serta akan bertahan pada pekerjaannya di perusahaan tersebut.

2.3.2 Aspek – Aspek *Meaningful Work*

Menurut Steger, Dik & Duffy (2012), menjelaskan 3 aspek dalam *meaningful work*, yaitu :

a. *Positive meaning in work* (kebermaknaan positif)

adalah aspek yang menciptakan kesan bahwa individu menilai pekerjaan mereka penting dan bermakna dengan pengalaman subjektif dimana apa yang dilakukannya bersifat signifikan bagi dirinya pribadi.

b. *Meaning making through work* (makna yang dibuat melalui bekerja)

adalah membuat individu memahami dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya serta memfasilitasi perkembangan personal individu.

c. *Greater good motivations* (motivasi kebaikan yang lebih besar)

adalah keinginan untuk membuat dampak kebaikan yang lebih besar secara konsisten terkait dengan pengalaman kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek yang digunakan untuk mengungkapkan *meaningful work* pada karyawan adalah: *positive meaning in work* (kebermaknaan positif), *meaning making through work* (makna yang dibuat melalui bekerja, dan *greater good motivations* (motivasi kebaikan yang lebih besar).

2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Meaningful Work*

Menurut (Rosso et al., 2010) menjelaskan 3 faktor yang mempengaruhi *meaningful work* yaitu :

a. Pekerjaan (*job*)

Pekerjaan yang berorientasi pada pekerjaan (*job*) akan lebih fokus pada keuntungan secara material dan menjaga keuntungan yang diperolehnya. Para pekerja ini memaknakan kerja sebagai pemenuhan kebutuhan dalam bentuk uang (*financial*) untuk mempertahankan hidup dan tersedianya sumber-sumber bagi pekerja untuk menikmati waktu saat jauh dari aktivitas kerja. Seseorang bekerja hanya untuk mendapatkan pemasukan.

b. Karir (*career*)

Pekerja yang berorientasi pada karir akan lebih fokus pada penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas kemajuan yang telah dilakukannya. Kemajuan ini sering memberikan harga diri yang lebih tinggi, meningkatkan kekuatan didalam lingkup jabatan seseorang, dan kedudukan sosial yang lebih tinggi. Tujuan bekerja

dalam pandangan sebagai suatu karir adalah memaksimalkan harga diri, status sosial, kekuatan dan kebanggaan pada jabatan mereka.

c. Panggilan (*calling*)

Pekerja menganggap bahwa pekerjaan tidak dapat dipisahkan dari sisa hidupnya. Pekerja tidak mengutamakan untuk mendapatkan penghargaan secara financial atau kemajuan karir, tetapi pada pemaknaan. Makna kerja dengan aspek panggilan ini diasosiasikan dengan kepercayaan bahwa pekerjaan yang dilakukan berkontribusi kepada hasil yang lebih baik dan membuat kehidupan lebih baik. Pekerja merasa nyaman dengan pekerjaannya karena menyukai dan juga mendapat kenikmatan yang mendalam ketika melakukan pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Yeoman 2014 (dalam Laaser & Bolton, 2021) menjelaskan 5 faktor yang mempengaruhi *meaningful work* yaitu :

- a. *Dignity* (harga diri) : Hak seseorang untuk dihargai dan dihormati dan diperlakukan secara etis.
- b. *Autonomy* (otonomi) : Merupakan kapasitas untuk membuat keputusan tanpa diganggu gugat.
- c. *Respect* (menghargai) : Menunjukkan rasa hormat yang tinggi dan perhatian khusus pada sesuatu atau seseorang.
- d. *Recognition* (pengakuan) : Bentuk pengakuan formal atau status yang berharga yang di duduki oleh pekerja.

- e. Freedom (kebebasan) : Merupakan kebebasan untuk memilih memberi makna pada hidup kita dan meningkatkan kesejahteraan

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini akan diteliti faktor yang mempengaruhi *meaningful work* yaitu : pekerjaan (*job*), karir (*career*), dan panggilan (*calling*).

2.4 Kerangka Konseptual

2.4.1 Pengaruh *Meaningful Work* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Wijono (2010) telah dijelaskan bahwasannya *meaningful work* di pengaruhi oleh kepuasan kerja. Faktor pribadi sebagai faktor yang mempengaruhi *meaningful work* karena pribadi disini adalah cara karyawan berpikir, bertindak laku dan memiliki perasaan.

Pribadi disini merupakan determinan pertama bagaimana perasaan dan pikiran karyawan terhadap pekerjaan dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Pribadi juga mempengaruhi positif atau negatif pikiran karyawan terhadap pekerjaannya. Dari pribadi karyawan inilah menunjukkan bahwa kebermaknaan dalam bekerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Shmailan (2016) yang menjelaskan bahwa faktor kecocokan kerja, komunikasi yang baik, pekerjaan yang memiliki kebermaknaan bagi dirinya dan lingkungan kerja yang aman dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada organisasi. Sedangkan kepuasan karyawan pada organisasi secara positif

dan bermakna di pengaruhi oleh kinerja dan adanya pengaruh langsung yang positif dari kinerja dan keterlibatan karyawan terhadap kepuasan karyawan yang berada di dalam organisasi tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Littman-Ovadia & Steger, 2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kebermaknaan hidup relawan dan pekerja dewasa. Dengan terpenuhinya harapan kerja karyawan maka kepuasan karyawan terhadap organisasinya akan tumbuh sehingga dapat menimbulkan kesejahteraan yang akan meningkatkan kebermaknaan yang ada didalam hidup para karyawan.

Selanjutnya pengaruh kebermaknaan bekerja pada kepuasan kerja ini juga sudah diteliti oleh (Agustian, 2018) dimana berdasarkan analisa penelitiannya menunjukkan bahwa koefisien r sebesar 0,343, r^2 sebesar 0,118 dan $p = 0,020$ ($p < 0.05$) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi kebermaknaan dalam bekerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerjanya, demikian juga sebaliknya sehingga hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian juga terlihat bahwa sumbangan yang diberikan oleh kebermaknaan dalam bekerja terhadap kepuasan kerja terdapat sebanyak 11,8%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh kebermaknaan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh faktor – faktor yang lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *meaningful work* dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang ada PT. JNE Cabang Medan.

2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover*

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan serangkaian perasaan dan sikap individu tentang pekerjaan yang saat ini dilakukannya dan dapat di persepsikan apakah ada kesesuaian atau pertentangan antara keinginannya dan hasil keluarnya. Ketika ada rasa pertentangan selama ia menjalankan pekerjaannya, maka akan menimbulkan bentuk perasaan – perasaan untuk segera ingin keluar dari perusahaan tersebut.

Menurut Luthans (2012) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap intensi *turnover*, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan faktor efektif dalam perilaku karyawan (Ghandi, et al, 2017).

Menurut Robbins (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi pada karakteristiknya. Menurutnya karyawan mengekspresikan ketidakpuasannya dengan empat cara. Pertama, keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain. Kedua, bekerja dengan seenaknya (misalnya terlambat datang, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja). Ketiga, membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah. Keempat, menunggu

dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik. Secara umum karyawan yang merasa tidak puas cenderung memiliki intensi turnover dan akan meninggalkan pekerjaannya.

Hal tersebut diperkuat dengan beberapa penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Dalam penelitian (Gunawan et al., 2019) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian tersebut hubungan antara variabel kepuasan dengan turnover intention terbukti memiliki pengaruh positif (0.426) dan signifikan ($p < 0.05$).

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan (Nazenin, 2014) diperoleh nilai sig hitung pada variabel kepuasan kerja (X_2) $0.013 < 0.05$, maka H_2 yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan didukung. Hal tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji/ upah, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Dari lima indikator tersebut yang paling berpengaruh adalah indikator kesempatan promosi.

Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terkait dengan pekerjaannya menjadi faktor penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi sebab kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap intensi *turnover*. Dan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan faktor efektif dalam hal mengetahui perilaku karyawan. Berdasarkan uraian di atas, dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan yang ada PT. JNE Cabang Medan.

2.4.3 Pengaruh *Meaningful Work* Terhadap Intensi *Turnover*

Arnold, et al (dalam Streger, Dik & Duffy, 2012) menjelaskan kebermaknaan dalam bekerja datang ketika seseorang merasa telah menemukan tujuan hidupnya dalam bekerja, dan telah memiliki kesejahteraan yang baik. Menurut Kahn (dalam Laaser & Bolton, 2022) juga menjelaskan bahwa seseorang yang mengalami kebermaknaan bekerja secara penuh mereka akan merasa berharga, berguna dan tidak dianggap remeh. Misalnya adanya bentuk pengakuan formal atau status berharga dan promosi kerja yang bermartabat yang diberikan perusahaan. Mereka yang tidak pernah mendapatkan makna dalam bekerja, cenderung akan mencari cara bagaimana untuk dapat meninggalkan perusahaan tersebut dengan beralih ke perusahaan yang baru.

Hasil penelitian Widati & Muafi (2020) menjelaskan bahwa makna kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to leave*. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai konstruk makna kerja terhadap *intention to leave* dengan koefisien jalur sebesar - 0,339, nilai *T-Statistics* sebesar 3,247 dan nilai *P Values* sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa makna kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave* guru SLB di Yogyakarta. Apabila guru SLB di Yogyakarta memiliki makna kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka hal tersebut akan menurunkan *intention to leave* guru. Temuan ini

mendukung penelitian (Nicolas et al., 2016) yang menemukan bahwa makna kerja berhubungan negatif terhadap kondisi kerja dan *intention to leave*. Pekerjaan menjadi bermakna ketika pekerjaan tersebut konsisten dengan persepsi guru SLB mengenai perannya sebagai guru di sekolah dan pekerjaan tersebut meningkatkan harga diri mereka sebagai seorang guru ABK.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di tuturkan oleh (Vermooten et al., 2019) bahwa karyawan dengan kepribadian proaktif lebih cenderung menunjukkan perilaku yang rajin untuk menyelaraskan pekerjaan tuntutan dan sumber daya pekerjaan dengan kebutuhan dan kemampuannya, dengan demikian membuat pekerjaan mereka lebih berarti, dan cenderung untuk tidak meninggalkan pekerjaan.

Para peneliti sebelumnya mengungkapkan karyawan yang memiliki *meaningful work* rendah cenderung akan berhenti dari pekerjaan mereka dalam waktu dekat, karena sudah tidak adanya kekuatan motivasi yang terkait dengan *meaningful work* dan maka mereka akan mencari jalan alternatif yaitu *turnover intention* (Vermooten et al., 2019). Hipotesis ini menuturkan bahwa *meaningful work* akan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *meaningful work* dapat berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan yang ada PT. JNE Cabang Medan.

2.4.4 Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh *Meaningful Work* Terhadap Intensi Turnover

Pada dasarnya *meaningful work* dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tersebut dipengaruhi dengan intensi *turnover*. Seseorang yang memiliki *meaningful work* yang rendah bisa disebabkan oleh faktor kariernya yang tidak berkembang di perusahaan, sebab karier sangat berpengaruh pada kebermaknaan bekerja seseorang. Yang dimana karier termasuk dalam bentuk pengakuan (*recognition*) secara formal oleh pekerja (Laaser & Bolton, 2022).

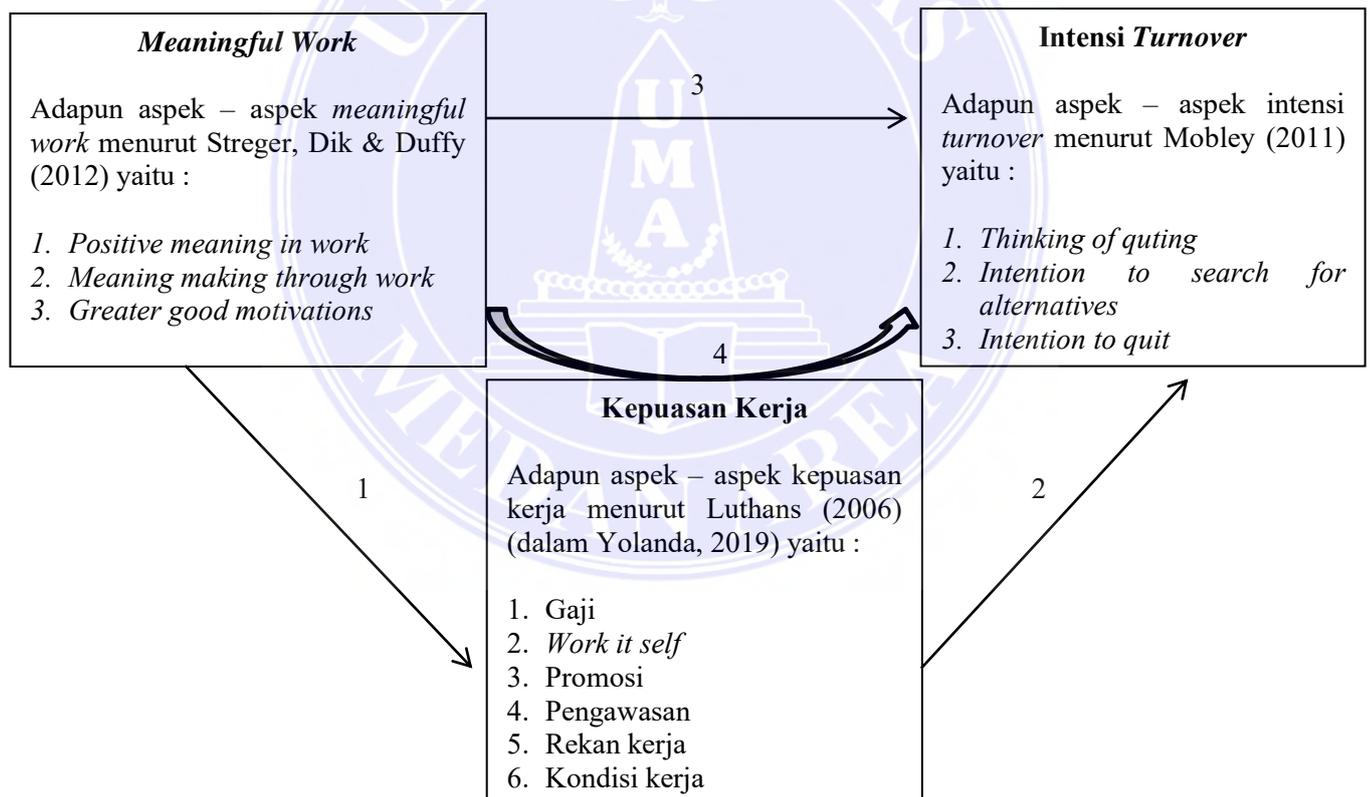
Dalam penelitian Hasil penelitian Widati & Muafi (2020) menjelaskan hasil bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan makna kerja terhadap *intention to leave* diterima. *Intention to leave* disini merupakan bagian dari aspek intensi *turnover*. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung dari variabel makna kerja terhadap *intention to leave* sebesar -0,339 dan pengaruh tidak langsung variabel makna kerja terhadap *intention to leave* melalui kepuasan kerja sebesar -0,108. Nilai total pengaruh makna kerja terhadap *intention to leave* -0,447.

Berdasarkan hasil uji Sobel yang dilakukan yaitu t-statistik -1,875 lebih kecil dari t-tabel -1,679, dan berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan makna kerja terhadap *intention to leave* guru SLB di Yogyakarta. Semakin tinggi makna kerja yang dimiliki guru SLB, maka akan semakin tinggi pula

kepuasan yang dirasakan guru terhadap pekerjaannya dan dengan demikian *intention to leave* dari sekolah akan rendah.

2.5 Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan di atas dapat diketahui bahwa *meaningful work* dan kepuasan kerja memegang peranan penting terhadap munculnya intensi *turnover* karyawan. Maka dibuatlah kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



2.6 Hipotesis

Menurut Arikunto (2006), hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, dimana teori sementara ini masih harus di uji kebenarannya. hipotesis penelitian ini juga harus berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan model analisis yang diterapkan. Maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah :

Hipotesis 1 :

Ha¹ : Ada pengaruh *meaningful work* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. JNE Cabang Medan.

Hipotesis 2 :

Ha² : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. JNE Cabang Medan.

Hipotesis 3 :

Ha³ : Ada pengaruh *meaningful work* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. JNE Cabang Medan.

Hipotesis 4 :

Ha⁴ : Ada peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh antara *meaningful work* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. JNE Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif eksplanatif. Supriyanto, dkk (2010) menyebutkan bahwa penelitian eksplanatif atau eksplanatori adalah menjelaskan hubungan dari beberapa variabel bebas dan tak bebas dalam penelitian.

Sifat penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian penjelasan atau *eksplanatory research*, yang mana tujuan menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis. Jadi pendekatan eksplanatif ditujukan untuk memberikan penjelasan tentang hubungan antar suatu fenomena untuk variabel terhadap variabel lain. Dengan dasar sudut pandang tersebut penelitian ini dilakukan.

3.2 Identifikasi variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini ditetapkan dua variabel yaitu:

1. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini adalah intensi *turnover* disimbolkan dengan (Y).

2. Variabel Mediator

Variabel mediator adalah variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel mediator dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

3. Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *meaningful work* disimbolkan dengan (X1).

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Variabel Terikat : Intensi *Turnover*
- b. Variabel Mediator : Kepuasan Kerja
- c. Variabel Bebas : *Meaningful Work*

3.3 Definisi Operasional

3.3.1 Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* adalah niat individu untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi baik secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) yang bertujuan untuk mencari pekerjaan alternatif lain. Intensi *turnover* diungkap melalui aspek adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan (*thinking of quitting*), adanya pemikiran untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*), dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*intention to quit*). Intensi *turnover* diukur menggunakan jumlah skor pada skala intensi *turnover*. Dengan asumsi, semakin tinggi jumlah skor pada skala maka semakin tinggi intensi *turnover*. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor pada skala maka semakin rendah intensi *turnover*.

3.3.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan dan sikap individu tentang pekerjaan yang saat ini dilakukannya dan dapat dipersepsikan apakah ada kesesuaian atau pertentangan antara keinginannya dan hasil keluarnya. Kepuasan kerja diungkap dengan aspek gaji, *work it-self*, promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja. Kepuasan kerja diukur menggunakan jumlah skor pada skala kepuasan kerja. Dengan asumsi, semakin tinggi jumlah skor pada skala maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor pada skala maka semakin rendah kepuasan kerja.

3.3.3 *Meaningful Work*

Meaningful work adalah kebermaknaan suatu pekerjaan yang dimana individu mampu mencerminkan tentang arti pekerjaannya berdasarkan nilai-nilai moral dan tujuan hidupnya serta pengalaman individu dengan konteks organisasi serta lingkungan dimana individu bekerja. *Meaningful work* diungkap dengan aspek *positive meaning*, *meaning making through work*, *greater good motivations*. *Meaningful work* diukur menggunakan jumlah skor pada skala *meaningful work*. Dengan asumsi, semakin tinggi jumlah skor pada skala maka semakin tinggi *meaningful work*. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor pada skala maka semakin rendah *meaningful work*.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data tahun 2022 populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Medan berjumlah 653 karyawan. Berikut tabel data karyawan JNE Cabang Medan berdasarkan jenis pekerjaannya :

Tabel 3.1 Data Karyawan JNE Cabang Medan

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Finance & GA	33
2	Rider	183
3	Marketing	11
4	HC	23
5	Customer Care	31
6	Inbound	93
7	BBP	101
8	Outbound	61
9	Delivery Heavy Cargo	31
10	KP Under JNE	86
Total Keseluruhan Karyawan		653 Karyawan

Sumber : Data Karyawan Tahun 2022

3.4.2 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 dipertanggungjawabkan. Berdasarkan pertimbangan ketepatan dan efisiensi biaya, tenaga, waktu dan kemampuan, juga berdasarkan atas kemungkinan penolakan dari subjek, dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (Erawan, 2015) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{653}{1 + 653(0,05)^2} \\ &= 248,05 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 248,05 yang dibulatkan menjadi 248 responden.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* atau pengambilan sampel secara acak stratifikasi agar terdapat perimbangan dalam jumlah sampel dari masing – masing strata memadai. Menurut Sugiyono (2006) *proportionate stratified random sampling* digunakan apabila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Penentuan jumlah anggota sampel berstrata ini menggunakan rumus *proportionate* :

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan :

ni = Jumlah Strata

n = Jumlah Sampel (248 responden)

Ni = Jumlah anggota strata

N = Jumlah anggota seluruhnya (653 karyawan)

Maka jumlah anggota sampel :

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Sampel
1	Finance & GA	33	$\frac{33}{653} \times 248 = 12,5$ dibulatkan menjadi : 12
2	Rider	183	$\frac{183}{653} \times 248 = 69,5$ dibulatkan menjadi : 70
3	Marketing	11	$\frac{11}{653} \times 248 = 4,1$ dibulatkan menjadi : 4
4	HC	23	$\frac{23}{653} \times 248 = 8,7$ dibulatkan menjadi : 9
5	Customer Care	31	$\frac{31}{653} \times 248 = 11,7$ dibulatkan menjadi : 12
6	Inbound	93	$\frac{93}{653} \times 248 = 35,3$ dibulatkan menjadi : 35
7	BBP	101	$\frac{101}{653} \times 248 = 38,3$ dibulatkan menjadi : 38
8	Outbound	61	$\frac{61}{653} \times 248 = 23,1$ dibulatkan menjadi : 23
9	Delivery Heavy Cargo	31	$\frac{31}{653} \times 248 = 11,7$ dibulatkan menjadi : 12
10	KP Under JNE	86	$\frac{86}{653} \times 248 = 32,6$ dibulatkan menjadi : 33
Jumlah		653	248

Pada penelitian ini, total sampel yang diambil adalah karyawan JNE Cabang Medan dengan jenis pekerjaan finance & GA, rider, marketing, HC, customer care, inbound, BBP, outbund, delivery heavy cargo & KP under JNE yang berjumlah 248 responden.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik 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 format yang digunakan disini 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, 2014).

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan yaitu skala psikologi. Skala psikologi ini disusun melalui aspek – aspek intensi *turnover*, aspek – aspek kepuasan kerja dan aspek – aspek *meaningful work*. Alat ukur psikologi dibuat dalam bentuk aitem – aitem pernyataan. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*.

Skala psikologi dalam penelitian ini bentuknya tertutup, tiap butir aitemnya disediakan empat alternatif jawaban yaitu untuk aitem *favorable* berdasarkan skala *likert* adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 3 untuk jawaban

sesuai (S), nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS). Sedangkan untuk aitem *unfavorable* nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Berikut penjelasan dari masing – masing skala pada penelitian ini :

3.6.1 Skala Intensi *Turnover*

Skala ini bertujuan untuk mengukur aspek – aspek intensi *turnover* yang dikemukakan oleh Mobley, et al (2011) dan dimodifikasi oleh Yolanda (2019) yang meliputi adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan (*thinking of quitting*), adanya pemikiran untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*), dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*intention to quit*). Dengan uji reliabilitasnya sebesar 0.692 dan uji validitasnya 6 aitem valid berkisar 0.405 – 0696.

Tabel 3.3 Distribusi Aitem Skala Intensi *Turnover* Sebelum Penelitian

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan (<i>thinking of quitting</i>)	Diawali dengan adanya perasaan tidak puas akan pekerjaannya	1,3	5,7	4
2	Adanya pemikiran untuk mencari alternatif pekerjaan lain (<i>intention to search for alternatives</i>)	Diawali dengan mencoba mencari – cari pekerja lain yang ada di luar	2,4	6,8	4
3	Keinginan untuk meninggalkan perusahaan (<i>intention to quit</i>)	Diawali dengan adanya pekerja sudah menemukan pekerjaan yang lebih baik di luar perusahaannya	9,11	10,12	4
Jumlah			6	6	12

3.6.2 Skala Kepuasan Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur aspek – aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2006) dan dimodifikasi oleh Yolanda (2019) yang meliputi gaji, *work it-self*, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Dengan uji reliabilitasnya sebesar 0.880 dan uji validitasnya 20 aitem valid berkisar 0.350 – 0757.

Tabel 3.4 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Penelitian

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Gaji	Pekerja melihat gaji / upah sebagai refleksi, dan perusahaan pun memandang gaji sebagai kontribusi pekerja terhadap perusahaan	1,13	7,19	4
2	<i>Work it-self</i>	Adanya tugas yang menarik, adanya kesempatan untuk belajar, adanya kesempatan untuk menerima tanggung jawab	2,14	8,20	4
3	Promosi	Ada / tidak adanya kesempatan untuk maju dan meningkat kariernya di perusahaan	3,15	9,21	4
4	Pengawasan	Bentuk penyelia memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku	4,16	10,22	4
5	Rekan Kerja	Adanya rekan yang bersahabat, kompeten dan memberi dukungan	5,17	11,23	4
6	Kondisi Kerja	Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan dapat mendukung produktivitas	6,18	12,24	4
Jumlah			12	12	24

3.6.3 Skala *Meaningful Work*

Skala ini bertujuan untuk mengukur aspek – aspek *meaningful work* yang dikemukakan oleh Steger, Dik & Duffy (2012) meliputi *positive meaning*, *meaning making through work*, dan *greater good motivations*. Dengan uji reliabilitasnya sebesar 0.93 dan uji validitasnya 10 aitem valid berkisar 0.60 – 0.92.

Tabel 3.5 Distribusi Aitem Skala *Meaningful Work* Sebelum Penelitian

No	Aspek – Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Positive Meaning</i>	Adanya kesan atau pengalaman individu dalam menilai pekerjaan mereka secara subjektif	1,4,5,8	-	4
2	<i>Meaning Making Through Work</i>	Individu telah memahami dirinya dan lingkungan pekerjaannya, serta dapat sudah dapat berkembang	2,7,9	-	3
3	<i>Greater Good Motivations</i>	Membuat dampak yang lebih besar terhadap pengalaman kerjanya	6,10	3	3
Jumlah			12	1	10

3.7 Prosedur Penelitian

Adapun prosedur dalam penelitian ini yaitu langkah pertama, penulis mendatangi pihak Bidang Sumber Daya Manusia PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Medan untuk berkoordinasi sebelum melakukan pengambilan data pada karyawan. Langkah kedua, penulis memperkenalkan diri dan menerangkan maksud serta tujuan penelitian

kepada subjek. Selanjutnya menanyakan kesediaan subjek untuk mengerjakan skala yang diberikan dalam hal ini penulis memberikan penjelasan kepada subjek agar bersedia, dengan cara mengatakan bahwa hasil penelitian ini untuk tujuan ilmiah.

Langkah ketiga, penulis memberikan penjelasan tentang cara pengerjaan skala, kemudian memberikan kesempatan subjek untuk menanyakan hal – hal yang belum jelas. Setelah dilakukan pengisian skala penelitian, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan langkah- langkah yaitu memberikan nomor urut subjek pada berkas intensi *turnover*, kepuasan kerja, dan *meaningful work*.

Setelah diketahui nilai masing – masing subjek untuk ketiga variabel tersebut, langkah berikutnya adalah memindahkan nilai yang diperoleh tiap subjek dari skala ke dalam program *microsoft excel*. Ini menjadi data induk penelitian , dimana yang menjadi variabel bebas (X1) adalah *meaningful work*, kepuasan kerja sebagai variabel mediator dan variabel terikat (Y) adalah intensi *turnover*. Selanjutnya prosedur penelitian dilanjutkan dengan melakukan analisis data.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.8.1 Uji Validitas

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk

menguji validitas pada masing – masing aitem, ialah dengan mengkorelasikan skor masing – masing butir dengan skor total yang merupakan jumlah masing – masing skor butir. Bila koefisien korelasinya sama ataupun diatas 0,30 maka aitem tersebut dinyatakan valid, namun apabila nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka aitem tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran validitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Corrected Item Total Correlation*. Teknik ini merupakan salah satu parameter yang bertujuan untuk melihat kesesuaian fungsi butir dengan fungsi keseluruhan skala. Semakin tinggi nilai korelasinya maka alat tersebut memiliki keselarasan atau konsistensi pada skala tersebut.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014) 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.

Azwar (2012) menyatakan jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.

Tabel 3.6 Interpretasi Reliabilitas

No	Besarnya Linear r	Interpretasi
1	0,800 – 1,000	Tinggi
2	0,600 – 0,800	Cukup
3	0,400 – 0,600	Agak Rendah
4	0,200 – 0,400	Rendah
5	0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber: Arikunto (2006)

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran reliabilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas alpha

n = jumlah aitem pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varians skor tiap aitem

σ^2 = Varians total.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini direncanakan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi dan karakteristik jawaban responden untuk masing-masing konstruk atau variabel yang diteliti. Hasil Analisis deskriptif selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing konstruk atau variabel penelitian. Informasi yang diperoleh dari analisis deskriptif adalah *central tendency*, *dispersion*, *frequency distribution*, *percentable values* dan pemaparan grafik.

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa dalam statistik deskriptif, cara-cara penyajian data antara lain melalui tabel biasa maupun distribusi frekuensi; grafik poligon maupun histogram, diagram lingkaran; piktogram; penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku.

3.9.2 Analisis Inferensial Statistik Dengan Analisis SEM

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah konstruk eksogen yaitu *meaningful work* sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Konstruk endogen yaitu intensi *turnover* sebagai variabel Y. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh *meaningful work* dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang dilakukan yaitu dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) atau Model Persamaan Struktural.

Untuk menguji hipotesis penelitian, maka teknik analisis yang digunakan adalah SEM atau *Structural Equation Modelling* yang dioperasikan melalui program AMOS 21. Pemodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat dimensional (yaitu mengukur indikator dari sebuah konsep) dan regresi (mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara faktor yang telah diidentifikasi dimensinya). Metode SEM dapat digunakan untuk menganalisis penelitian yang memiliki beberapa variabel independen (*exogen*), dependen (*endogen*), moderating dan intervening secara partial dan simultan (Ghozali & Fuad)

Model kausal SEM menunjukkan pengukuran dan masalah yang struktural serta digunakan juga untuk menganalisa dan menguji model hipotesis. SEM sangat tepat untuk analisis seperti ini, karena keunggulannya, yaitu: 1) dapat membuat model dengan banyak variabel, 2) dapat meneliti variabel yang tidak dapat diukur langsung (*unobserved*), 3) dapat menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) untuk variabel yang teramati (*observed*), mengkonfirmasi teori sesuai data penelitian (*Confirmatory Factor Analysis*), 4) dapat menjawab berbagai masalah riset dalam suatu set analisis secara lebih sistematis dan komprehensif, 5) Lebih ilustratif, kokoh dan handal dibandingkan dengan model regresi ketika memodelkan interaksi, non linieritas, pengukuran *error*, korelasi *error term*, dan korelasi antar variabel laten independen berganda, 6) digunakan sebagai alternatif analisis jalur dan analisis data

runtut waktu (*time series*) yang berbasis kovarian, 7) melakukan analisis faktor, jalur dan regresi, 8) mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks dan efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya, 9) memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dengan data.

Augusty (2006) menyatakan beberapa alasan penggunaan program SEM sebagai alat analisis adalah bahwa SEM sesuai digunakan untuk: (1) Mengkonfirmasi unidimensionalisasi dari berbagai indikator untuk sebuah dimensi/konstruk/konsep/faktor; (2) Menguji kesesuaian/ketetapan sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti; dan (3) Menguji kesesuaian model sekaligus hubungan kausalitas antar faktor yang dibangun/diamati dalam model penelitian.

SEM pada dasarnya merupakan suatu teknik statistika yang dipakai untuk menguji serangkaian hubungan antara beberapa variabel yang terbentuk dari variabel faktor ataupun variabel terobservasi yang dianalisis dengan menggunakan program SEM (*Structural Equation Modelling*). Tujuan analisis ini adalah menerangkan hubungan seperangkat variabel dengan variabel lainnya. Dengan analisis ini dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen*. Besarnya pengaruh dari variabel eksogen ke variabel endogen dinyatakan oleh besarnya koefisien determinasi.

Analisis SEM dalam penelitian ini menggunakan teknik dua tahap (*Two-Step Approach*). Tahap pertama adalah pengukuran variabel dengan

teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sehingga diperoleh konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang fit sehingga dapat diterima. Model CFA dapat diterima apabila memiliki kecocokan data model validitas dan reliabilitas yang baik.

Tahap kedua dari *two step approach* adalah melakukan pengukuran atau pengujian struktur *full model* SEM. Cara mendapatkan struktur *full model* SEM adalah dengan cara menggabungkan model CFA dari konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang sudah fit menjadi satu model keseluruhan (*hybrid model*) atau full model untuk diestimasi dan dianalisis. Model dikatakan bagus atau *fit* jika memenuhi uji kecocokan model secara keseluruhan (*Uji GOF*) serta evaluasi terhadap model struktur sehingga diperoleh model yang dapat diterima.

Tabel 3.7 Goodness-of-Fit Index

No	Goodness of fit index	Cut off Value (Nilai Batas)
1	X^2 -chi square	$\leq \alpha$.df (lebih kecil dari <i>Chi square table</i>)
2	Probability	$\geq 0,05$
3	GFI	$\geq 0,90$
4	AGFI	$\geq 0,90$
5	CFI	$\geq 0,95$
6	TLI	$\geq 0,95$
7	CMIN/DF	$\leq 2,0$
8	RMSEA	$\leq 0,08$

Sumber: Haryono (2011)

4.0 Hipotesis Statistik

Pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *t-value* dengan tingkat signifikan 0,05. Nilai *t-value* dalam program Amos 2.1 merupakan nilai *Critical Ratio* (CR). Analisis nilai CR dan nilai P (*p-value*) dari hasil pengolahan data yang diperoleh untuk kemudian dibandingkan dengan batasan statistic yang diisyaratkan, yaitu di atas >1,96 untuk nilai CR dan di bawah <0,05 untuk nilai P.

Untuk menganalisis secara simultan dalam Amos digunakan kriteria nilai *Goodness of Fit Index* (GOFI) pada model gabungan yang sudah fit. Apabila nilai GOFI sudah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan maka dapat dikatakan hipotesis secara simultan diterima (Ghozali, 2011). Apabila hasil pengolahan data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Pembahasan pada pengujian hipotesis dilakukan secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis yang diajukan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran- saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikenakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, mengenai *meaningful work* terhadap intensi *turnover* melalui mediasi kepuasan kerja (studi pada karyawan PT. JNE Cabang Medan). Setelah dilakukan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

1. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *meaningful work* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) 0,669, dan signifikan dengan nilai *p-value* < 0.001, yang berarti < 0.05. Artinya, *meaningful work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (**hipotesis diterima**).
2. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*, dengan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) -0,431, dan signifikan dengan nilai *p-value* < 0.001, yang berarti < 0.05. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* (**hipotesis diterima**).
3. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *meaningful work* berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*, dengan nilai koefisien jalur

(*path coefficient*) -0,437, dan signifikan dengan nilai *p-value* < 0.001, yang berarti < 0.05. Artinya, *meaningful work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* (**hipotesis diterima**).

4. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung *meaningful work* terhadap intensi *turnover*, melalui kepuasan kerja adalah -0,289. Diketahui kepuasan kerja signifikan memediasi hubungan antara *meaningful work* dan intensi *turnover*, dengan nilai *p-value* < 0.001, yang berarti < 0.05 (**hipotesis mediasi diterima**).
5. Nilai R-Square dari kepuasan kerja adalah 0,432, yang berarti *meaningful work* mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 43,2%. Sementara nilai R-Square dari intensi *turnover* adalah 0,544, yang berarti *meaningful work* dan kepuasan kerja mampu menjelaskan intensi *turnover* sebesar 54,4%.
6. Berdasarkan diagram *path* menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *meaningful work* terhadap intensi *turnover* melalui kepuasan kerja. Besarnya nilai pengaruh langsung *meaningful work* terhadap intensi *turnover* adalah -0.44 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung *meaningful work* terhadap intensi *turnover* adalah $0.67 \times -0.43 = -0,28$.
7. Berdasarkan perhitungan kategorisasi (mean hipotetik= 30 < mean empirik= 30.93 dimana selisihnya lebih dari bilangan SD= 9.392), maka dinyatakan bahwa intensi *turnover* tergolong sedang. *Meaningful work* Kantor JNE Cabang Medan memiliki (mean hipotetik= 25 > mean empirik= 24.34 dimana selisihnya lebih dari bilangan SD= 7.391), maka dinyatakan bahwa *meaningful work* tergolong sedang. Kepuasan kerja

karyawan kantor JNE Cabang Medan memiliki (mean hipotetik= 60 > mean empirik= 58.63) dimana selisihnya lebih dari bilangan SD= 18.029), maka dinyatakan bahwa kepuasan kerja tergolong sedang.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Pihak Karyawan

Bagi pihak karyawan disarankan dapat mengurangi jumlah intensitas *turnover* untuk mempertahankan pekerjaan yang dimiliki dengan meningkatkan kepuasan kerja, agar senantiasa kebermaknaan dalam bekerja dapat dirasakan dengan baik. Dengan cara karyawan bekerja sesuai yang sudah perusahaan berikan akan membawa pribadi karyawan menjadi tumbuh dan berkembang secara mandiri. Kemudian karyawan yang mengikuti peraturan organisasi secara baik lebih dapat memahami pekerjaannya dan dapat memberikan perubahan yang positif bagi dirinya maupun lingkungan di sekelilingnya.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Bagi pihak perusahaan agar perlu lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang tergolong sedang. Apabila sewaktu-waktu kepuasan kerja tersebut tergolong rendah dapat memunculkan intensi *turnover* yang tinggi pada para karyawan yang bisa mengakibatkan terjadinya *turnover*. Hal ini dapat diatasi diantaranya dengan memberikan insentif

atau bonus lebih lagi kepada karyawan yang mungkin bekerja dengan porsi lebih banyak serta perusahaan juga dapat memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki masa kerja dan posisi kerja yang sudah lama, agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk lebih produktif dengan pekerjaannya. Serta karyawan menjadi merasa lebih dihargai dan menganggap pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih bermakna untuk dirinya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Kepada peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai *meaningful work*, kepuasan kerja, dan intensi *turnover* disarankan untuk meneliti faktor – faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan di tempat lain dengan subjek yang berbeda untuk memperkaya penelitiannya.
- b. Dan kepada peneliti berikutnya juga disarankan untuk meneliti pada subjek yang berbeda, kemudian dengan karakteristik yang berbeda, dan bisa melakukan penelitian lanjutan dengan membedakan antar karakteristik demografis.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian. (2018). Hubungan antara kebermanaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan. *Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10.
- Akmal, M. El, & Rislisa, R. (2018). Hubungan Job Characteristic terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *Analitika*, 10(2), 87. <https://doi.org/10.31289/analitika.v10i2.1998>
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in Psychology*, 7(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2 SPL), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1144>
- Bothma, F. C., & Roodt, G. (2012). Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 1–17. <https://doi.org/10.4102/sajip.v38i1.893>
- Dewi Trisnawati, N. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.26533/eksis.v11i1.27>
- Dwinijanti, L., Adhikara, M. F. A., & Kusumapradja, R. (2020). Job satisfaction and turnover intention among public sector nurses: Is workload and burnout the issue? *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 17(1), 67. <https://doi.org/10.31106/jema.v17i1.4951>
- Gunawan, E., Sukmawati, A., & Vitayala, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Divisi News Gathering Mnc Media). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 11(3), 263. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v11i3.11338>
- Hair, J., Anderson, R., Babin, B., & Black, W. (2010). Multivariate Data Analysis.pdf. In *Australia : Cengage: Vol. 7 edition* (p. 758).
- Handaru, A., Rahman, N., & Parimita, W. (2021). *Tabel (24,177 > 3,07)*. 12(1), 15–39.

- Hardaningtyas, R. T. (2020). Personal resources and turnover intention among private sector employees: Does work engagement still matter? *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 17(1), 1. <https://doi.org/10.31106/jema.v17i1.4989>
- Laaser, K., & Bolton, S. (2022). Absolute autonomy, respectful recognition and derived dignity: Towards a typology of meaningful work. *International Journal of Management Reviews*, 24(3), 373–393. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12282>
- Latifa, S., & Rojuaniah, R. (2022). Hubungan Antara Beban Pekerjaan, Meaningful Work, Turnover Intention, Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2181–2194. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.321>
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419–430. <https://doi.org/10.1080/17439760.2010.516765>
- Marniati, Prof. Adjunct, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2.
- Michael F. Steger, Bryan J. Dik, R. D. D. (2012). *Measuring meaningful work: The Work as Meaning Inventory (WAMI)*.
- Nazenin, S. (2014). Jurnal Dinamika Manajemen PERAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA UNTUK MENGURANGI TURNOVER INTENTION THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND JOB SATISFACTION TOWARD TURNOVER INTENTION. *Jdm*, 5(2), 220–227. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Onibala, A. G., Saerang, I. L., & Dotulong, L. O. H. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Kantor Sinoede GMIM. *Jurnal EMBA*, 5(2), 380–387.
- Ridlo, I. A. (2012). Turn Over (Literature Review) in Bahasa for Healthcare. *Turn over Karyawan, February 2016*, 6.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(C), 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Sarantie, A., Indrawati, R., & Mulyani, E. Y. (2022). A Mobley Theory to Predict Organizational Commitment as a Media Factor on Turnover Intention: A

- Structure Equation Model. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 5(2), 210–218. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v5i2.595>
- Siahaan, F. L., & Gatari, E. (2020). Searching for meaning: The mediating role of work engagement in the relationship between meaningful work and turnover intention of Millennials. *Psikohumaniora*, 5(1), 15–28. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>
- Srimindarti, C., Oktaviani, R. M., & Hardiningsih, P. (2017). Antecedents of Job Satisfaction and the Influence on Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(2), 177–187. <https://doi.org/10.15294/jdm.v8i2.12758>
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45, 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1567>
- Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 407–418.
- Widati, M. A., & Muafi, M. (2020). Analisis Pengaruh Makna Kerja Dan Resiliensi Terhadap Intention To Leave Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(2), 149–165. <https://doi.org/10.18196/bti.112137>
- Yeoman, R. (2014). Conceptualising Meaningful Work as a Fundamental Human Need. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235–251. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1894-9>
- Yolanda Gevia, 2019, “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Perawat RSI Ibnu Sina Pekanbaru”, Pekanbaru : Skripsi UIN Suska Riau.
- You, Jieun, Seonghye Kim, Keunho Kim, Ahro Cho, and Wonsup Chang. 2021. “Conceptualizing Meaningful Work and Its Implications for HRD”, *European Journal of Training and Development* 45(1):36–52.



Lampiran 1.

Data Penelitian Intensi <i>Turnover</i>													
Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jumlah
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
13	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	38
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
19	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	13
20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
25	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	45
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
32	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	34
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
35	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
40	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
41	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	13
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
50	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
55	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
57	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
66	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
68	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
76	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	34
77	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	35
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24

81	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
82	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	13
84	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	34
85	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
87	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
91	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	34
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
96	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
97	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	34
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
104	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37
105	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
107	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	14
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
111	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
113	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
117	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
118	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
120	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
122	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	15

123	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
124	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
129	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
130	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
132	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
133	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
134	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
135	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
137	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
139	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
140	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
142	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
143	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
146	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
147	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
148	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
149	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
150	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
152	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
153	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
154	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
155	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
156	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
157	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
158	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
159	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
160	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
161	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
162	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
163	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
164	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24

165	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
166	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
167	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
168	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
169	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
170	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
171	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
172	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
174	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
175	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
176	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	34
177	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
178	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
179	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
180	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
181	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
182	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
183	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
184	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
185	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
186	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	13
187	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
188	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
189	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	38
190	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
191	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
192	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
193	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	38
194	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
195	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
196	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
197	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
198	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
199	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
200	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	14
201	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
202	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
203	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
204	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
205	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
206	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24

207	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
208	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
209	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
210	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
211	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	38
212	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
213	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
214	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
215	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
216	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
217	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
218	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
219	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
220	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
221	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37
222	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
223	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
224	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
225	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
226	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
227	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
228	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
229	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
230	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
231	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
232	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
233	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
234	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
235	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
236	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
237	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
238	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
239	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	45
240	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
241	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
242	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
243	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
244	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	38
245	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
246	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
247	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
248	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

Data Penelitian Kepuasan Kerja																									
Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jlh
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
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	72
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
8	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	25
13	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
14	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
17	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	93
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	93
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	93
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
25	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	28
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	49
34	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
35	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	27
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	49
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
39	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	52
40	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
42	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49

43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	50
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
47	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
49	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	49
51	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	49
56	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	49
63	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	70
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	49
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
68	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	30
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	49
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	71
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
79	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
80	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
81	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
84	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
85	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/11/23

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)21/11/23

88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	49
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
90	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
91	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	49
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	70
103	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
104	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
105	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	49
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
108	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
109	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	49
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
112	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
113	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
114	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	50
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	49
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	71
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
119	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	49
120	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
121	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
123	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
124	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
125	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
126	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
127	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	49
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
129	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
130	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	71
132	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/11/23

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)21/11/23

133	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
134	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
136	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
137	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	49
138	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	50
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
140	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
141	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
142	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	93
144	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
146	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
148	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	70
149	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	50
150	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
151	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
152	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
153	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
154	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	70
155	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
156	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
157	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	50
158	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
160	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
161	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
162	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
163	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
164	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
165	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
166	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
167	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
168	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
169	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
170	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
171	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
172	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
173	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
174	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
175	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
176	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
177	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	70

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/11/23

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)21/11/23

178	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	49
179	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	50
180	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
181	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
182	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
183	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
184	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
185	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
186	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
187	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	50
188	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	93
189	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
190	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
191	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
192	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
193	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
194	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	50
195	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
196	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	51
197	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
198	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
199	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	51
200	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
201	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
202	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
203	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
204	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
205	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
206	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
207	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
208	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
209	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
210	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
211	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	49
212	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	50
213	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
214	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	50
215	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
216	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
217	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
218	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
219	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
220	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	50
221	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
222	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	70

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/11/23

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)21/11/23

223	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
224	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
225	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	50	
226	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
227	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
228	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	51
229	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
230	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
231	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
232	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
233	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
234	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
235	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	70
236	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
237	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
238	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
239	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	31
240	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
241	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
242	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
243	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	71
244	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
245	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
246	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	51
247	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
248	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	50

Data Penelitian <i>Meaningful Work</i>											
Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	35
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
29	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	35
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
38	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
45	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
56	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
71	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
73	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
74	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

82	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	22
83	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
86	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
90	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
96	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	22
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
104	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
105	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
107	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
108	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	22
109	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
112	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
118	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	35
119	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
120	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
121	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
122	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	36
123	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39

124	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
125	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	22
126	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
127	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
129	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
130	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22
131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
132	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
133	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
135	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
136	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
137	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
138	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
139	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	36
140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
141	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
142	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
144	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
146	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
147	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	37
148	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
149	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
150	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
151	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
152	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
153	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
154	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
155	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
156	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
157	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
158	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	22
159	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
160	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
161	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
162	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
163	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
164	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
165	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

166	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
167	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
168	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
169	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
170	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	37
171	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
172	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	23
173	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
176	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22
177	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
178	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
179	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
180	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
181	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
182	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
183	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	12
184	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
185	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
186	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	36
187	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
188	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
189	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
190	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
191	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
192	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
193	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
194	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
195	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
196	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
197	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
198	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
199	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
200	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
201	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
202	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
203	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
204	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
205	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
206	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
207	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

208	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
209	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
210	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
211	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
212	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
213	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
214	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
215	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
216	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
217	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
218	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
219	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37
220	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
221	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
222	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
223	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
224	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
225	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
226	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
227	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	12
228	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
229	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
230	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
231	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
232	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
233	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
234	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
235	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
236	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
237	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
238	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
239	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
240	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
241	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
242	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
243	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
244	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	22
245	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
246	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
247	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
248	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20



Lampiran 2.

Additional fit measures

Fit indices	
Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	1.000
Tucker-Lewis Index (TLI)	1.007
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	1.007
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.967
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.922
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.966
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	1.007
Relative Noncentrality Index (RNI)	1.007

Information criteria	
	Value
Log-likelihood	-1284.625
Number of free parameters	141.000
Akaike (AIC)	2851.250
Bayesian (BIC)	3346.643
Sample-size adjusted Bayesian (SSABIC)	2899.670

Other fit measures	
Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.000
RMSEA 90% CI lower bound	0.000
RMSEA 90% CI upper bound	0.000
RMSEA p-value	1.000
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.010
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	319.747
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	329.391
Goodness of fit index (GFI)	0.973
McDonald fit index (MFI)	1.384
Expected cross validation index (ECVI)	4.463

R-Squared**R²**

MW1	0.880
MW2	0.897
MW3	0.898
MW4	0.915
MW5	0.885
MW6	0.905
MW7	0.898
MW8	0.875
MW9	0.889
MW10	0.929
KK1	0.883
KK2	0.853
KK3	0.898
KK4	0.879
KK5	0.866
KK6	0.911
KK7	0.911
KK8	0.897
KK9	0.886
KK10	0.930
KK11	0.890
KK12	0.886
KK13	0.909
KK14	0.904
KK15	0.880
KK16	0.893
KK17	0.936
KK18	0.904
KK19	0.899
KK20	0.897
KK21	0.926
KK22	0.914
KK23	0.937
KK24	0.975
IT1	0.915
IT2	0.914
IT3	0.903
IT4	0.893
IT5	0.905
IT6	0.957
IT7	0.938
IT8	0.940
IT9	0.925

R-Squared	
	R ²
IT10	0.937
IT11	0.956
IT12	0.968
KK	0.432
IT	0.544

Factor Loadings

Latent	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
IT	IT1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.957	0.770	0.957
	IT2	0.986	0.027	36.306	< .001	0.933	1.040	0.956	0.760	0.956
	IT3	0.992	0.028	35.100	< .001	0.937	1.047	0.950	0.764	0.950
	IT4	1.004	0.029	34.068	< .001	0.947	1.062	0.945	0.774	0.945
	IT5	1.005	0.028	35.289	< .001	0.950	1.061	0.951	0.774	0.951
	IT6	1.029	0.024	42.427	< .001	0.982	1.077	0.978	0.793	0.978
	IT7	0.999	0.025	39.468	< .001	0.949	1.048	0.969	0.769	0.969
	IT8	1.043	0.026	39.687	< .001	0.991	1.094	0.969	0.803	0.969
	IT9	1.021	0.027	37.703	< .001	0.968	1.074	0.962	0.787	0.962
	IT10	1.011	0.026	39.279	< .001	0.960	1.061	0.968	0.778	0.968
	IT11	1.016	0.024	42.274	< .001	0.969	1.063	0.978	0.783	0.978
	IT12	1.023	0.023	44.311	< .001	0.978	1.068	0.984	0.788	0.984
KK	KK1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.940	0.725	0.940
	KK2	0.995	0.035	28.435	< .001	0.926	1.063	0.923	0.721	0.923
	KK3	1.034	0.033	31.684	< .001	0.970	1.098	0.948	0.750	0.948
	KK4	1.017	0.034	30.233	< .001	0.951	1.083	0.938	0.737	0.938
	KK5	1.009	0.034	29.327	< .001	0.942	1.077	0.931	0.732	0.931
	KK6	1.033	0.032	32.693	< .001	0.971	1.095	0.954	0.749	0.954
	KK7	1.041	0.032	32.702	< .001	0.979	1.104	0.954	0.755	0.954
	KK8	1.033	0.033	31.562	< .001	0.969	1.098	0.947	0.749	0.947
	KK9	1.021	0.033	30.736	< .001	0.956	1.086	0.941	0.740	0.941
	KK10	1.051	0.031	34.422	< .001	0.991	1.111	0.964	0.762	0.964
	KK11	1.029	0.033	31.060	< .001	0.964	1.094	0.944	0.746	0.944
	KK12	1.025	0.033	30.703	< .001	0.960	1.091	0.941	0.743	0.941
	KK13	1.033	0.032	32.566	< .001	0.971	1.095	0.953	0.749	0.953
	KK14	1.031	0.032	32.127	< .001	0.968	1.094	0.951	0.748	0.951
	KK15	1.018	0.034	30.292	< .001	0.952	1.084	0.938	0.738	0.938
	KK16	1.032	0.033	31.282	< .001	0.968	1.097	0.945	0.748	0.945
	KK17	1.054	0.030	35.013	< .001	0.995	1.113	0.967	0.764	0.967
KK18	1.017	0.032	32.108	< .001	0.955	1.079	0.951	0.737	0.951	
KK19	1.029	0.032	31.735	< .001	0.965	1.092	0.948	0.746	0.948	

Factor Loadings

Latent Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized			
					Lower	Upper	All	LV	Endo	
	KK20	1.027	0.033	31.580	< .001	0.963	1.091	0.947	0.744	0.947
	KK21	1.057	0.031	34.026	< .001	0.996	1.118	0.962	0.766	0.962
	KK22	1.043	0.032	32.975	< .001	0.981	1.105	0.956	0.756	0.956
	KK23	1.049	0.030	35.114	< .001	0.991	1.108	0.968	0.761	0.968
	KK24	1.083	0.027	39.457	< .001	1.029	1.136	0.987	0.785	0.987
MW	MW1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.938	0.712	0.938
	MW2	1.031	0.033	31.161	< .001	0.967	1.096	0.947	0.734	0.947
	MW3	1.030	0.033	31.247	< .001	0.966	1.095	0.948	0.734	0.948
	MW4	1.055	0.032	32.655	< .001	0.991	1.118	0.957	0.751	0.957
	MW5	1.031	0.034	30.286	< .001	0.965	1.098	0.941	0.735	0.941
	MW6	1.035	0.033	31.813	< .001	0.971	1.099	0.951	0.737	0.951
	MW7	1.039	0.033	31.277	< .001	0.974	1.104	0.948	0.740	0.948
	MW8	1.011	0.034	29.586	< .001	0.944	1.078	0.935	0.720	0.935
	MW9	1.018	0.033	30.598	< .001	0.953	1.084	0.943	0.725	0.943
	MW10	1.047	0.031	33.854	< .001	0.987	1.108	0.964	0.746	0.964

Regression coefficients

Predictor	Outcome	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
MW	IT	-0.437	0.064	-6.824	< .001	-0.563	-0.312	-	-	-
KK	IT	b -0.431	0.063	-6.868	< .001	-0.554	-0.308	-	-	-
MW	KK	a 0.669	0.054	12.430	< .001	0.564	0.775	0.658	0.658	0.658

Residual variances

Variable	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
					Lower	Upper	All	LV	Endo
MW1	0.069	0.007	10.234	< .001	0.056	0.083	0.120	0.069	0.120
MW2	0.062	0.006	10.065	< .001	0.050	0.074	0.103	0.062	0.103
MW3	0.061	0.006	10.052	< .001	0.049	0.073	0.102	0.061	0.102
MW4	0.052	0.005	9.803	< .001	0.042	0.063	0.085	0.052	0.085
MW5	0.070	0.007	10.188	< .001	0.057	0.084	0.115	0.070	0.115

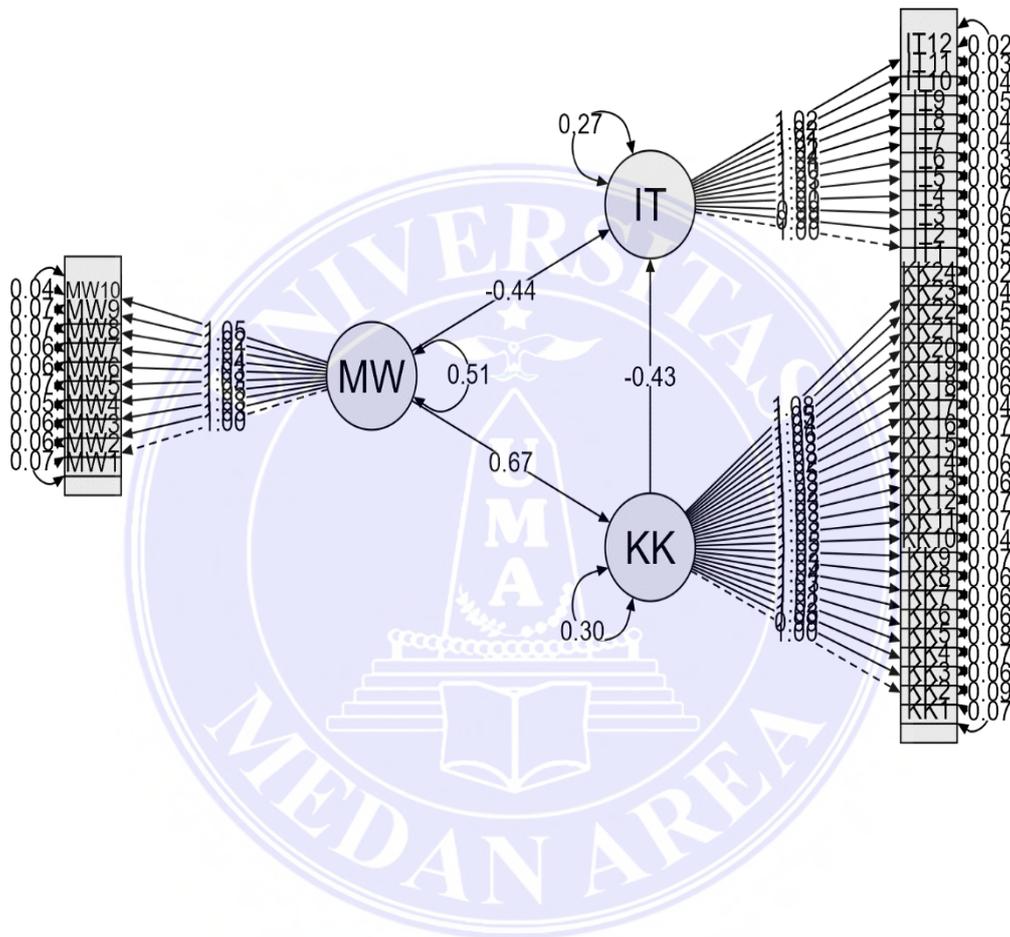
Residual variances

Variable	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
					Lower	Upper	All	LV	Endo
MW6	0.057	0.006	9.960	< .001	0.046	0.068	0.095	0.057	0.095
MW7	0.062	0.006	10.048	< .001	0.050	0.074	0.102	0.062	0.102
MW8	0.074	0.007	10.273	< .001	0.060	0.088	0.125	0.074	0.125
MW9	0.066	0.006	10.146	< .001	0.053	0.078	0.111	0.066	0.111
MW10	0.043	0.004	9.523	< .001	0.034	0.051	0.071	0.043	0.071
KK1	0.070	0.006	10.808	< .001	0.057	0.083	0.117	0.070	0.117
KK2	0.090	0.008	10.884	< .001	0.074	0.106	0.147	0.090	0.147
KK3	0.064	0.006	10.751	< .001	0.052	0.075	0.102	0.064	0.102
KK4	0.075	0.007	10.819	< .001	0.061	0.088	0.121	0.075	0.121
KK5	0.083	0.008	10.854	< .001	0.068	0.098	0.134	0.083	0.134
KK6	0.055	0.005	10.693	< .001	0.045	0.065	0.089	0.055	0.089
KK7	0.056	0.005	10.692	< .001	0.046	0.066	0.089	0.056	0.089
KK8	0.065	0.006	10.758	< .001	0.053	0.076	0.103	0.065	0.103
KK9	0.070	0.007	10.797	< .001	0.058	0.083	0.114	0.070	0.114
KK10	0.044	0.004	10.560	< .001	0.036	0.052	0.070	0.044	0.070
KK11	0.069	0.006	10.783	< .001	0.056	0.081	0.110	0.069	0.110
KK12	0.071	0.007	10.799	< .001	0.058	0.084	0.114	0.071	0.114
KK13	0.056	0.005	10.701	< .001	0.046	0.066	0.091	0.056	0.091
KK14	0.059	0.006	10.727	< .001	0.049	0.070	0.096	0.059	0.096
KK15	0.074	0.007	10.817	< .001	0.061	0.088	0.120	0.074	0.120
KK16	0.067	0.006	10.772	< .001	0.055	0.079	0.107	0.067	0.107
KK17	0.040	0.004	10.501	< .001	0.033	0.047	0.064	0.040	0.064
KK18	0.058	0.005	10.728	< .001	0.047	0.069	0.096	0.058	0.096
KK19	0.062	0.006	10.749	< .001	0.051	0.074	0.101	0.062	0.101
KK20	0.064	0.006	10.757	< .001	0.052	0.075	0.103	0.064	0.103
KK21	0.047	0.004	10.595	< .001	0.039	0.056	0.074	0.047	0.074
KK22	0.054	0.005	10.674	< .001	0.044	0.064	0.086	0.054	0.086
KK23	0.039	0.004	10.490	< .001	0.032	0.046	0.063	0.039	0.063
KK24	0.016	0.002	9.442	< .001	0.013	0.019	0.025	0.016	0.025
IT1	0.055	0.005	10.472	< .001	0.045	0.065	0.085	0.055	0.085
IT2	0.055	0.005	10.488	< .001	0.044	0.065	0.086	0.055	0.086
IT3	0.063	0.006	10.567	< .001	0.051	0.075	0.097	0.063	0.097
IT4	0.072	0.007	10.625	< .001	0.059	0.085	0.107	0.072	0.107
IT5	0.063	0.006	10.555	< .001	0.052	0.075	0.095	0.063	0.095
IT6	0.028	0.003	9.754	< .001	0.022	0.034	0.043	0.028	0.043
IT7	0.039	0.004	10.203	< .001	0.031	0.046	0.062	0.039	0.062
IT8	0.041	0.004	10.178	< .001	0.033	0.049	0.060	0.041	0.060
IT9	0.050	0.005	10.378	< .001	0.041	0.060	0.075	0.050	0.075
IT10	0.041	0.004	10.225	< .001	0.033	0.049	0.063	0.041	0.063
IT11	0.028	0.003	9.784	< .001	0.022	0.033	0.044	0.028	0.044
IT12	0.021	0.002	9.276	< .001	0.016	0.025	0.032	0.021	0.032

Defined parameters

Name	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
					Lower	Upper	All	LV	Endo
mediasi	-0.289	0.047	-6.144	< .001	-0.381	-0.197	-0.267	-0.267	-0.267

Path diagram





Lampiran 3. Kategorisasi

Variabel Kepuasan Kerja

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58.63	325.051	18.029	24

Variabel *Meaningful Work*

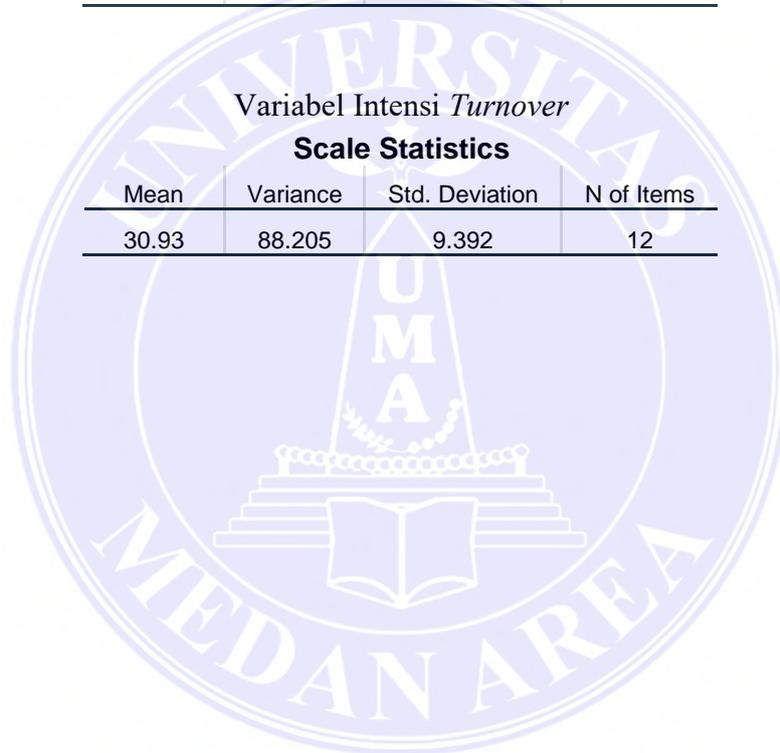
Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.34	54.622	7.391	10

Variabel Intensi *Turnover*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.93	88.205	9.392	12





Lampiran 4. Skala Penelitian

INFORMED CONSENT

Saya adalah mahasiswa Pascasarjana Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang bernama Eka Putri Wulandari. Saat ini, saya sedang melakukan tugas akhir (tesis) untuk mengetahui persepsi para karyawan terkait kehidupan kerjanya.

Terdapat 3 (tiga) macam skala dalam penelitian ini sebagai alat perolehan data dengan masing-masing item/ butir pernyataan di dalamnya. Skala 1 memiliki 12 item pernyataan, skala 2 memiliki 24 item pernyataan dan skala 3 memiliki 10 item pernyataan (total seluruhnya adalah 46 item pernyataan). Estimasi waktu yang dibutuhkan dalam mengisi skala tersebut adalah 15 hingga 20 menit.

Jumlah karyawan selaku responden dibutuhkan sebanyak 248 orang yang terdiri dari seluruh karyawan PT. JNE Cabang Medan. Oleh karena itu, saudara diminta kesediaan untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Keseluruhan data dalam penelitian ini akan diolah hanya untuk kepentingan penelitian dan akan saya jamin kerahasiaannya. Peneliti akan menyediakan pulpen sebagai manfaat yang bisa saudara dapatkan dan adapun resiko yang mungkin saudara terima adalah sedikit rasa letih dalam mengisi skala penelitian.

Saudara diberikan kesempatan untuk menanyakan hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. Bila sewaktu-waktu saudara membutuhkan keterangan lebih lanjut, dapat menghubungi:

1. Dr. Rahmi Lubis, M. Psi, Psi: 0821- 7712- 8003.
2. Eka Putri Wulandari: 0823- 6155- 9595.

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI SUBJEK PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan persetujuan untuk dapat ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian yang terkait dengan persepsi para karyawan terhadap kehidupan kerjanya. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Saya juga memperkenankan kepada peneliti untuk menggunakan data-data yang saya berikan untuk dipergunakan sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan digunakan memuat informasi-informasi yang jelas tentang diri saya. Walaupun demikian, berbagai informasi tersebut hanya saya izinkan untuk diketahui oleh peneliti.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya menyetujui untuk mengisi skala yang diberikan peneliti. Bila dikemudian hari diperlukan wawancara, saya juga memperkenankan peneliti untuk memakai alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan atau adanya informasi yang tidak lengkap yang akan digunakan dalam menganalisis penelitian tersebut.

Medan, 2023

Peneliti

Subjek

IDENTITAS DIRI

Nama / Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jenjang Pendidikan :

Bagian / Divisi :

Lama Masa Kerja : a) <1 Tahun
b) 1-5 Tahun
c) 6-10 Tahun
d) >10 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini akan disajikan beberapa pernyataan. Baca dan pahami baik – baik setiap pernyataan berikut sesuai dengan keadaan diri Saudara/i. pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban dengan cara memberi **tanda ceklist** (√) pada kolom kolom yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut :

SS : Jika anda **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan berikut
S : Jika anda **SESUAI** dengan pernyataan berikut
TS : Jika anda **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan berikut
STS : Jika anda **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan berikut

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang bekerja di perusahaan ini	√			

Selamat Mengerjakan ☺

SKALA – A

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering berfikir untuk keluar dari perusahaan ini				
2	Saya aktif mencari alternative pekerjaan lain untuk meninggalkan perusahaan ini				
3	Saya mempunyai rencana kurang dari 1 tahun lagi saya akan mengundurkan diri dari perusahaan ini				
4	Saya tidak akan menyia-nyiakan kesempatan yang ada jika ada tawaran dari perusahaan lain				
5	Saya tidak berencana pindah kerja karena tindakan saya akan merugikan perusahaan				
6	Saya tidak punya keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain				
7	Saya tidak berencana pindah kerja karena perusahaan ini sudah dapat memberikan apa yang saya harapkan				
8	Saya akan tetap menolak tawaran pekerjaan di perusahaan lain walaupun lebih menguntungkan				
9	Jika memungkinkan, saya akan meninggalkan perusahaan ini				
10	Saya merasa berat jika harus meninggalkan perusahaan ini				
11	Saya menunggu saat yang tepat untuk keluar dari perusahaan ini				
12	Saya tetap bekerja di perusahaan ini meskipun banyak rekan kerja yang merencanakan akan pindah ke perusahaan lain				

SKALA – B

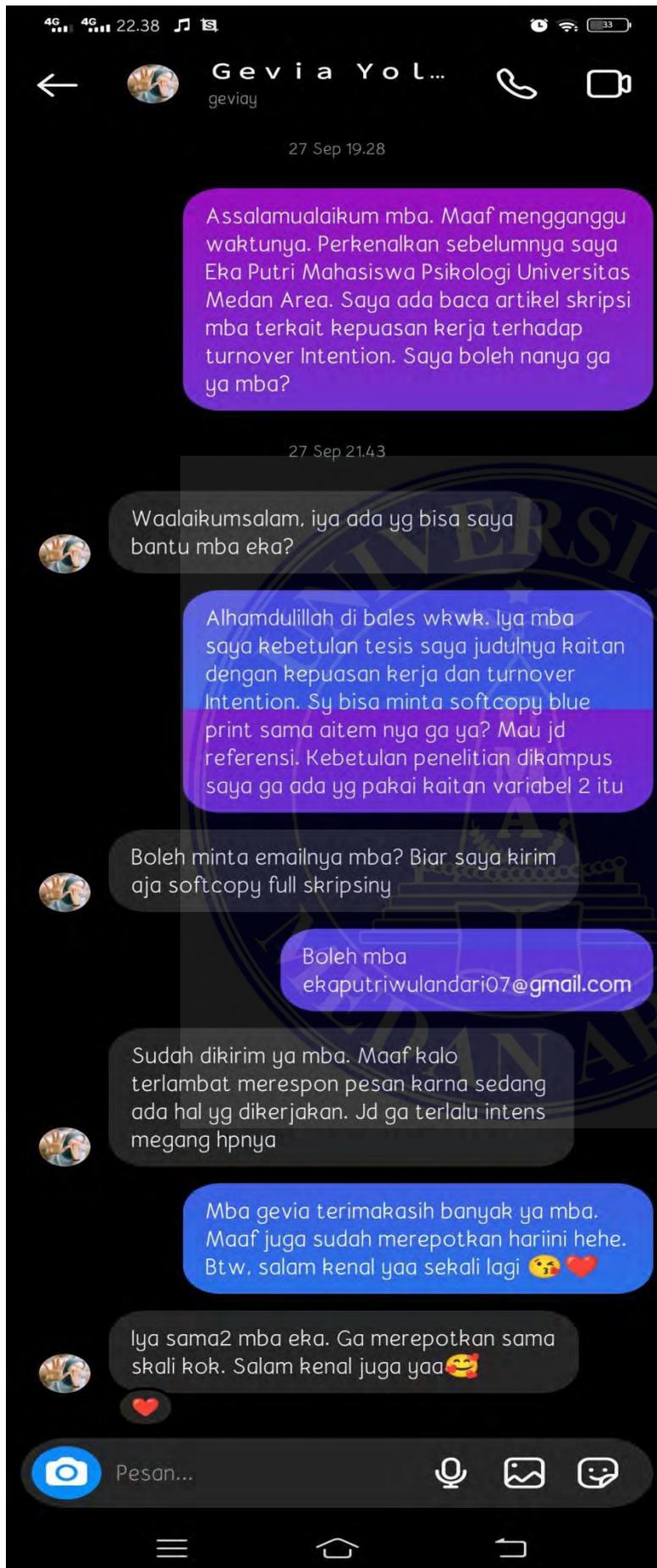
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima				
2	Pekerjaan saya yang sekarang dapat mendorong saya untuk berprestasi				
3	Saya merasa bangga dengan posisi/jabatan saya sekarang				
4	Atasan selalu memperlakukan stafnya dengan adil dan bijaksana				
5	Rekan kerja saya selalu membantu apabila saya mendapat masalah dalam pekerjaan				
6	Saya merasa puas dengan sarana pendukung yang ada di perusahaan				
7	Besarnya gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya				
8	Tidak ada yang istimewa dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang				
9	Pihak perusahaan memberikan kesempatan pendidikan karir pada orang-orang tertentu saja				
10	Keberadaan atasan selalu membuat saya tidak nyaman dalam bekerja				
11	Teman kerja saya selalu membuat saya tidak nyaman dalam bekerja				
12	Tempat makan/kantin di tempat saya bekerja kurang memadai				
13	Saya senang, gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya				
14	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki				
15	Saya senang dengan sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan				
16	Saya puas, atasan selalu memperhatikan peningkatan karir staffnya				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
17	Kerjasama antara sesama pegawai sangat baik				
18	Saya merasa senang dengan lingkungan tempat kerja saya				
19	Saya jarang mendapatkan bonus setiap kali melakukan pekerjaan tambahan				
20	Setiap tugas yang diberikan kepada saya, tidak dapat diselesaikan secara baik				
21	Saya tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan				
22	Saya merasa jengkel apabila atasan mengawasi pekerjaan saya				
23	Hubungan saya dengan sesama rekan kerja tidak harmonis				
24	Ruangan (meja dan kursi) tempat saya bekerja tidak nyaman				

SKALA – C

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya telah menemukan karier yang bermakna				
2	Saya melihat pekerjaan saya berkontribusi untuk pertumbuhan pribadi saya				
3	Pekerjaan saya benar – benar tidak membuat perubahan untuk dunia				
4	Saya mengetahui bahwa pekerjaan saya berarti bagi hidup saya				
5	Saya tahu apa yang membuat pekerjaan saya bermakna				
6	Saya tahu bahwa pekerjaan saya dapat memberikan perubahan yang positif untuk dunia				
7	Pekerjaan saya membantu saya lebih memahami diri sendiri				
8	Saya telah menemukan pekerjaan yang sesuai dengan harapan saya				
9	Pekerjaan saya membantu saya memahami dunia di sekitar saya				
10	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang lebih besar				









UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 007 /PPS-UMA/D/01/I/2023
 Hal : Izin Penelitian

02 Januari 2023

Kepada Yth. :

PT. JNE Cabang Medan

Jl. Brigjend Katamso No 523-E, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Di -

Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Eka Putri Wulandari

NPM : 211804035

Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **“Pengaruh Meaningful Work Terhadap Intensi Turnover Melalui Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. JNE Cabang Medan)”**

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

Direktur,


Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :

1. Ketua Program Studi – M.Psi





UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 007/PPS-UMA/D/01/I/2023
 Hal : Pengambilan Data

02 Januari 2023

Kepada Yth. :

PT. JNE Cabang Medan

Jl. Brigjend Katamso No 523-E, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Di -

Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Eka Putri Wulandari

NPM : 211804035

Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **“Pengaruh Meaningful Work Terhadap Intensi Turnover Melalui Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. JNE Cabang Medan)”**

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

Direktur,

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :

1. Ketua Program Studi – M.Psi





Medan, 02 Februari 2023

Nomor : 01/HC/JNE-MES/II/2023
Hal : Konfirmasi Selesai Penelitian

Kepada Yth :

Bpk/Ibu,
Ka. Prodi Magister Psikologi
Pascasarjana Universitas Medan Area
di –

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat pengantar dari Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area dengan nomor surat 007/PPS-UMA/D.01/1/2023 pada 02 Januari 2023 perihal Surat Izin Penelitian mahasiswa a.n :

No.	Nama	NIM	Program Studi
1	Eka Putri Wulandari	211804035	Magister Psikologi

Bersama ini kami sampaikan bahwa nama di atas benar telah selesai melakukan Penelitian di PT. JNE Medan sejak 02 Januari 2023 sampai dengan 02 Februari 2023.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

M. Arif Taufik
HC Development Sub Unit Head
PT. JNE Medan

MEDAN BRANCH OFFICE : Jl. Brigjend Katamsno No. 523 E, Simpang Pelangi, Medan - Sumatera Utara. Phone. (061) 3000 3888
Head Office : PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jl. Tomang Raya No.11, Jakarta Barat, 11440, Indonesia
Phone. (021) 5665262, Fax. (021) 5671413, Customer Care: (62-21) 2927 8888
E-mail: customercare@jne.co.id | www.jne.co.id

Connecting Happiness