

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
TURNOVER INTENTION PADA GURU YPI AL-FAKHRI
KECAMATAN SUNGGAL**

SKRIPSI

OLEH:

M. FAKHRI RAMADHAN POHAN
18.860.0208



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/5/24

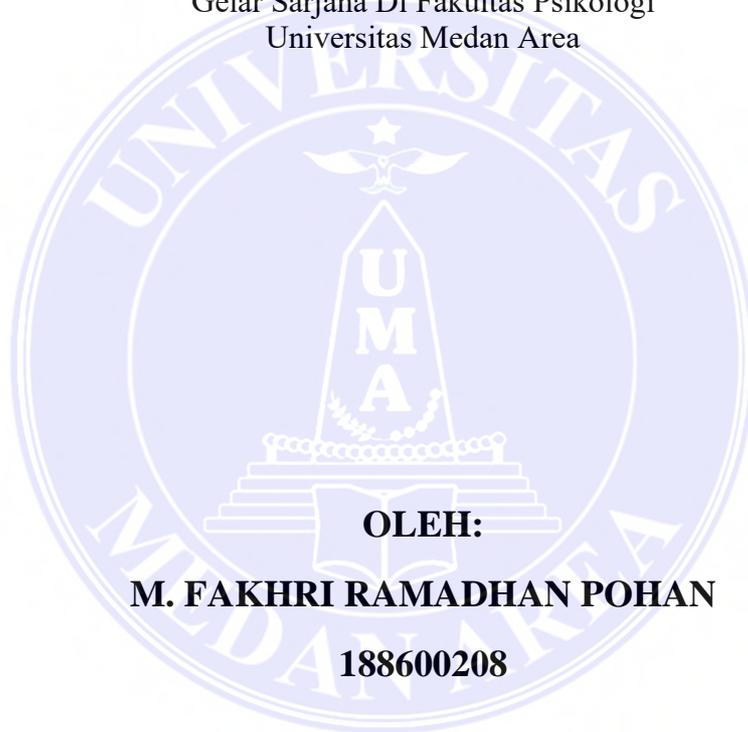
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)15/5/24

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
TURNOVER INTENTION PADA GURU YPI AL-FAKHRI
KECAMATAN SUNGGAL**

SKRIPSI

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



OLEH:

M. FAKHRI RAMADHAN POHAN

188600208

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/5/24

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)15/5/24

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Guru YPI Al-Fakhri Kecamatan Sunggal

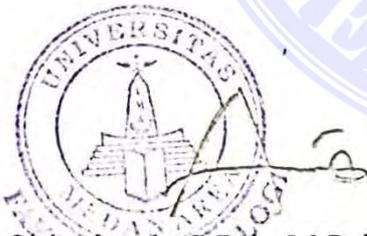
NAMA MAHASISWA : M. FAKHRI RAMADHAN POHAN

NPM : 18.860.0208

JURUSAN : PSIKOLOGI

DISETUJUI OLEH
Komisi Pembimbing

(Adelin Australiati, M.Psi, Psikolog)


Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dekan


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ka. Prodi Psikologi

Tanggal Sidang: 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 2024



M. Fakhri Ramadhan Pohan

18.860.0208

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : M. Fakhri Ramadhan Pohan
NPM : 18.860.0208
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty- Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Pada Guru YPI Al-Fakhri Kecamatan Sunggal”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 2 Mei 2024



M. Fakhri Ramadhan Pohan
(188600208)

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA GURU YPI AL-FAKHRI KECAMATAN SUNGGAL

M. Fakhri Ramadhan Pohan
18.860.0208

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mencari tahu hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* pada guru YPI Al-Fakhri Kecamatan Sunggal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang guru yang diperoleh dengan menggunakan teknik total *sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja dan skala *turnover intention* yang mengacu pada skala likert dengan 4 pilihan jawaban. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dengan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 25.0 for windows. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa kepuasan kerja pada guru YPI Al-Fakhri tergolong dalam kategori sedang. Dari analisis korelasi $r_{xy} = -0,448$ dengan nilai $p = 0,001 < 0,05$ artinya ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* guru. Hasil penelitian ini menemukan sumbangan efektif kepuasan kerja sebesar 20% terhadap *turnover intention*. Hasil analisis menunjukkan kategorisasi kepuasan kerja dan *turnover intention* tergolong sedang.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, Guru

THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND TURNOVER INTENTION AMONG TEACHERS OF YPI AL-FAKHRI IN SUNGAL SUBDISTRICT

M. Fakhri Ramadhan Pohan

188600208

ABSTRACT

This research aimed to determine the correlation between job satisfaction and turnover intention among teachers of YPI Al-Fakhri in Sunggal Subdistrict. The sample in this research consisted of 50 teachers obtained using total sampling techniques. The data collection method in this research used a job satisfaction scale and a turnover intention scale, which referred to a Likert scale with 4 answer choices. Data analysis in this research used Karl Pearson's Product Moment Correlation with SPSS (Statistical Program for Social Science) 25.0 for Windows. The results of this research showed that job satisfaction for teachers of YPI Al-Fakhri was in the medium category. From the correlation analysis $r_{xy} = -0.448$ with a $p\text{-value} = 0.001 < 0.05$, which means that there is a negative correlation between job satisfaction and turnover intention of teachers. The results of this study found an effective contribution of job satisfaction of 20% to turnover intention. The results of the analysis showed that the categorization of job satisfaction and turnover intention was moderate.

Keywords: Job Satisfaction, Turnover Intention, Teachers



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 28 November 2000 dari ayah Arifsyah Pohan dan ibu Ade Fauziah Malik. Penulis merupakan anak ke-3 dari 3 bersaudara. Tahun 2018 Penulis lulus dari SMA MAN Binjai dan pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah Psikologi Industri dan Organisasi dengan judul “Hubungan Citra Merek Dengan Keputusan Pembelian Produk Scarlett Whitening Pada Mahasiswa Psikologi Unviersitas Medan Area”.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Adelin Australiati, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing yang telah banyak memberikan saran. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada dosen Fakultas Psikologi, para staff dan sahabat yang telah membantu penulis selama melaksanakan penelitian. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi/tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi/tesis ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

M. Fakhri Ramadhan Pohan
(188600208)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Hipotesis Penelitian.....	7
1.5. Manfaat Penelitian.....	7
1.5.1. Manfaat teoritis	7
1.5.2. Manfaat praktis.....	8
II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. <i>Turnover Intention</i>	9
2.1.1. Definisi <i>turnover intention</i>	9
2.1.2. Aspek-aspek <i>turnover intention</i>	10
2.1.3. Faktor-faktor yang berhubungan dengan <i>turnover intention</i> ..	11
2.2. Kepuasan Kerja	13
2.2.1. Pengertian kepuasan kerja.....	13
2.2.2. Aspek-aspek kepuasan kerja	14
2.2.3. Faktor-faktor kepuasan kerja.....	16
2.3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	19
2.4. Kerangka Konseptual	21
III METODE PENELITIAN.....	22
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
3.2. Bahan dan Alat Penelitian	22
3.3. Metodologi Penelitian	22
3.4. Metode Pengumpulan Data	23

3.4.1.	Metode analisis data	25
3.4.2.	Uji coba alat ukur	25
3.5.	Populasi dan Sampel	26
3.5.1.	Populasi	26
3.5.2.	Sampel	26
3.6.	Prosedur Kerja	27
3.6.1.	Persiapan alat ukur	28
IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1.	Hasil Penelitian	30
4.1.1.	Analisis data dan hasil penelitian	30
4.2.	Pembahasan	38
V	SIMPULAN DAN SARAN.....	43
5.1.	Simpulan.....	43
5.2.	Saran.....	43
	DAFTAR PUSTAKA	45
	LAMPIRAN.....	48

DAFTAR TABEL

1.	Tabel 1.1 Indikasi <i>Turnover Intention</i>	3
2.	Tabel 3.1 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	28
3.	Tabel 3.2 Distribusi Aitem Skala <i>Turnover Intention</i> Sebelum Uji Coba.	29
4.	Tabel 4.1 Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	31
5.	Tabel 4.2 Distribusi Butir Skala <i>Turnover Intention</i> Setelah Uji Coba	32
6.	Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	33
7.	Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas	34
8.	Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi r Product Moment.....	34
9.	Tabel 4.6 Rangkuman Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	37



DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1.1 Kurva Normal Variabel Kepuasan Kerja 37
2. Gambar 1.2 Kurva Normal Variabel *Turnover Intention* 38



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Skala Penelitian	49
2. Lampiran 2 Sebaran Data <i>Tryout</i> dan Penelitian	60
3. Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	72
4. Lampiran 4 Uji Normalitas	79
5. Lampiran 5 Uji Linearitas	81
6. Lampiran 6 Uji Hipotesis.....	83
7. Lampiran 7 Surat Izin Penelitian	85
8. Lampiran 8 Surat Keterangan Selesai Penelitian	87



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mencapai tujuan hidup secara optimal. Sofian (2016) mengelompokkan 3 tugas guru baik yang terikat dengan dinas maupun diluar dinas, yakni tugas dalam bidang Profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Tugas dalam bidang profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan adalah guru harus menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua, ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya.

Sangat disayangkan jika masih banyaknya permasalahan guru yang timbul di sekolah yang dapat membuat kegiatan sekolah kurang efektif sehingga berdampak pada tujuan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu perilaku guru tersebut adalah tingginya keinginan untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan meninggalkan pekerjaan (*turnover*). Secara umum telah diketahui bahwa tingkat turnover di kalangan guru cukup tinggi, yang mana hal ini merupakan sesuatu yang harus diperhatikan secara serius, karena hal ini mengindikasikan suatu kegagalan dalam sistem pendidikan (Harris & Adams dalam Wijayanti, 2013).

Mawei (2016) mengatakan bahwa ada beberapa dampak dari *turnover intention* yang tinggi yaitu dapat menurunkan kualitas dari proses pembelajaran, aktifitas pekerjaan di dalam organisasi terganggu, timbul masalah moral kerja guru lain, dan harus memberikan training baru untuk guru yang baru. Sedangkan menurut Berner (dalam Wijayati, 2013) *turnover* di kalangan guru memberikan pengaruh negatif pada tiga area utama yaitu performa akademis siswa, akuntabilitas sekolah dan beban finansial.

Menurut Mobley dkk (dalam Caesar, 2018) *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. Menurut Lum dkk (dalam Sopiah, 2008) *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Sementara itu, menurut Mathis & Jackson dalam Sopiah (2008) *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya.

Berdasarkan data yang di ambil dari YPI Al-Fakhri pada tanggal 3 agustus 2022, didapati bahwa guru SMP yang keluar dari tahun 2019-2021 adalah sebanyak 15 orang, sementara pada guru SD yang keluar dari tahun 2019-2021 adalah sebanyak 15 orang, dan guru RA yang keluar dari tahun 2019-2021 sebanyak 4 orang. Jadi, total keseluruhan guru yang keluar dari tahun 2019–2021 di YPI Al-Fakhri sebanyak 34 orang dari 50 guru.

Menurut Harnoto (dalm Cruz, 2015) *turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang

meningkat, mulai malas bekerja, semakin keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan pegawai yang akan melakukan *turnover*. Pegawai lebih sering meninggalkan tempat kerja atau kelas ketika jam-jam kerja berlangsung, serta berbagai bentuk pelanggaran lainnya, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, kurang keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Pegawai ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan dan jika perilaku positif pegawai ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan pegawai ini akan melakukan *turnover*.

Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intentions* karyawan dalam sebuah perusahaan.

Tabel 1.1
Indikasi *Turnover Intention*

No.	Indikasi <i>turnover intention</i>	Jumlah	Keterangan
1.	Guru yang datang terlambat	29	Selama 4 minggu terakhir
2.	Guru yang tidak hadir tanpa pemberitahuan	16	Selama 4 minggu terakhir

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan pada YPI Al-Fakhri menunjukkan indikasi adanya *turnover intention*. Berdasarkan data yang diambil dari supervisor YPI Al-Fakhri pada tanggal 2 April 2022 menunjukkan dari 50 guru YPI Al-Fakhri terdapat 29 guru yang terlambat dalam 4 minggu terakhir, sebanyak 16 guru tidak hadir tanpa pemberitahuan dalam 4 minggu terakhir. Adapun 50 guru tersebut terdiri dari 6 orang guru Taman Kanak-kanak (TK), 23 orang guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan 21 orang guru Sekolah Menengah Atas (SMA).

Peneliti melakukan wawancara terhadap supervisor pada tanggal 3 september 2022 di YPI Al-Fakhri. Diketahui bahwa terdapat guru yang bermalas-malasan dalam mengajar. Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara lebih dalam dengan 4 orang guru pada tanggal 8 April 2022 di YPI Al-Fakhri. Diketahui bahwa mereka memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dengan alasan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti, terdapat responden yang merasa bahwa masih ada beberapa oknum guru yang tidak bertanggung jawab atas tugasnya dalam mengajar, ada yang lalai dan malah bermain *gadget* selama proses belajar mengajar berlangsung. Kemudian responden lainnya menunjukkan bahwa beberapa guru berkeinginan untuk keluar dari YPI Al-Fakhri dan berencana untuk keluar mencari pekerjaan yang lain. Kebanyakan dari mereka mulai merasa tidak nyaman bekerja di yayasan tersebut yang dikarenakan kurangnya hubungan kekeluargaan yang terjalin antar sesama guru ataupun kepada pihak yayasan. Mereka juga mengeluhkan gaji yang didapatkan kurang mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup rumah tangga mereka. Gaji yang mereka dapatkan dirasa terlalu kecil dan hal ini membuat mereka ingin mencari pekerjaan yang menawarkan gaji yang lebih besar daripada yang mereka dapatkan di YPI Al-Fakhri.

Salah satu faktor yang dapat menimbulkan kecenderungan *turnover intention* adalah kepuasan kerja (Mobley, dalam Safitri, 2013). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006) yang menunjukan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Menurut Martojoyo (dalam Lie, 2018) kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, rasa puas terhadap kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang mereka hadapi. Anoraga (2009) juga sependapat dengan mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologi.

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja merupakan suatu persepsi seorang karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting bagi diri mereka. Sedangkan faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja yaitu budaya perusahaan, iklim organisasi perusahaan, gaji yang dianggap kurang mencukupi, hubungan kurang baik dengan atasan, beban kerja yang tinggi yang menciptakan stress kerja, kompensasi yang diberikan perusahaan serta pekerjaan yang kurang sesuai.

Jewell dan Siegall (dalam Prestawan, 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja adalah aspek psikologis yaitu kepuasan kerja yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat terhadap pekerjaan, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan, aspek fisik yaitu berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur, aspek sosial yaitu berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda

jenis pekerjaannya serta hubungan dengan anggota keluarga, aspek finansial yaitu berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Adapun ciri-ciri pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya adalah tidak memiliki motivasi berangkat kerja dan malas untuk melakukan pekerjaannya (Hurriyati, 2017). Terkait dengan ciri-ciri, peneliti kembali melakukan penggalian data melalui wawancara dengan guru YPI Al-Fakhri yang dianggap memiliki permasalahan sesuai dengan ciri tersebut. Dimana mereka masih kurang puas bekerja di YPI Al-Fakhri tersebut karena mereka merasa gaji dan masa depan jabatan mereka masih belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Berdasarkan wawancara juga didapati bahwa kedua responden memiliki ciri-ciri ketidakpuasan kerja dan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

Pada intinya kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan sangatlah diinginkan oleh para pimpinan perusahaan, karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Sejalan dengan penelitian Tiffin (dalam Hermawan, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengajukan judul yang digunakan untuk penelitian yang dilakukan yaitu “Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada guru YPI Al-Fakhri”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intentions* pada guru YPI Al-Fakhri Kecamatan Sunggal?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang sudah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada guru YPI Al-Fakhri Kecamatan Sunggal.

1.4. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada guru YPI Al-Fakhri. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin rendahlah tingkat *turnover intention* dan semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1.5.1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka mendukung teori yang berkaitan dengan hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan khususnya ilmu bidang Psikologi Industri & Organisasi.

1.5.2. Manfaat praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi bagi perusahaan mengenai kepuasan kerja dan *turnover intention* YPI Al-Fakhri sehingga dapat dilakukan tindak lanjut terhadap masalah yang akan muncul berkaitan dengan hal tersebut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Turnover Intention*

2.1.1. Definisi *turnover intention*

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan untuk mengundurkan diri permanen dari suatu organisasi secara tidak sukarela (*unvoluntary*) maupun sukarela (*voluntary*). Oleh karena itu, perilaku yang nampak dari seseorang ketika muncul *turnover intention* dalam dirinya adalah mencari lowongan yang lebih baik di tempat lain.

Turnover intention merupakan keinginan pegawai untuk pindah bekerja, namun belum sampai pada tahap melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya (Firdaus, 2017). Menurut Sari, Hakam, dan Susilo (2015) *turnover intention* adalah gambaran pikiran individu untuk berpindah untuk mencari pekerjaan ditempat lain serta keinginan meninggalkan organisasi.

Menurut Bluedorn (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Staffelbach (2008), mengatakan *turnover intention* adalah probabilitas dari seseorang akan pindah dari pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pendahuluan akan terjadinya turnover sebenarnya. Sedangkan Widjaja et al (2008), mendefinisikan *turnover intention* sebagai ketidakpuasan kerja yang dapat memicu keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dari beberapa teori diatas dapat di simpulkan *turnover intention* itu adalah suatu sikap seorang karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dan berpindah untuk mencari pekerjaan lain.

2.1.2. Aspek-aspek *turnover intention*

Mobley (dalam Gurning, 2010) menjabarkan *turnover intention* ke dalam tiga aspek yaitu:

- a. Berpikir untuk berhenti, yaitu berpikir untuk memisahkan diri dari perusahaan/organisasi
- b. Niatan untuk mencari, yaitu berpikir untuk mencari pekerjaan lain di luar organisasi tempat karyawan berada saat ini
- c. Niatan untuk berhenti atau tingaal, yaitu keinginan untuk memutuskan hubungan dengan perusahaan tempat karyawan bekerja saat ini.

Ketiga aspek di atas sangat relevan untuk dipergunakan dengan kondisi organisasi saat ini yang sebelumnya mengalami tingkat *turnover*. Oleh karena itu, peneliti memilih aspek *turnover intention* menurut Mobley (Gurning, 2010) dalam menyusun skala *turnover intention*. Pada aspek yang dikembangkan oleh Mobley (Gurning, 2010) memiliki tiga aspek *turnover intention* yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit or stay*.

Menurut Simamora (dalam Syahronica, dkk, 2015) empat aspek yang mempengaruhi keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yaitu:

- a. Adanya niat untuk keluar
- b. Pencarian Pekerjaan
- c. Karyawan membandingkan pekerjaan
- d. Pemikiran untuk keluar

Dari aspek-aspek tersebut diketahui bahwa yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan yang sesuai yang diinginkannya. Seperti yang terjadi di YPI Al-Fakhri, para guru kebanyakan berkeinginan untuk keluar dari pekrjaannya dan mencari pekerjaan yang lebih nyaman bagi dirinya baik itu secara psikologis maupun secara finansial.

2.1.3. Faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention*

Menurut Mobley (dalam Prawitasari, 2016) terdapat faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu:

a. Kepuasan kerja

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 supervise yang diterima.

b. Komitmen organisasi dari karyawan

Komitmen organisasi yang memiliki peran sebagai konsep dalam menjelaskan suatu proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dengan kepuasan kerja. Komitmen pada dasarnya mengacu pada respon emosional (*affective*) dari individu kepada seluruh organisasi, sedangkan kepuasan kerja mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerja.

Menurut Caesary, dkk (dalam Supriatna, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover adalah stres kerja, komitmen kerja, organisasi, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan karakteristik pekerjaan. Oleh karena itu, dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada seseorang individu/karyawan adalah kepuasan kerja.

Menurut Staffelbach (2008) faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* dikategorikan sebagai berikut:

a. Faktor psikologis

Faktor psikologis merujuk pada proses mental dan perilaku karyawan, seperti harapan, orientasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja atau efektifitas. Konsep *turnover* secara psikologis berkaitan dengan faktor-faktor yang dipengaruhi oleh emosi karyawan, sikap atau persepsi. Faktor psikologi dikaitkan dengan:

- 1) Kontrak psikologis
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Komitmen organisasi
- 4) *Job insecurity*

b. Faktor ekonomi

Ketika *reward* sama dengan ditempat lain, karyawan akan memutuskan untuk tidak meninggalkan organisasi. Pandangan ekonomi menganalisis proses turnover lebih menekankan pada interaksi antara penentuan variabel eksternal seperti gaji atau peluang. Faktor-faktor ekonomi terdiri dari upah, peluang eksternal dan ukuran organisasi.

c. Faktor demografis

Faktor demografis yang sering disebut juga sebagai karakteristik personal, yaitu:

1) Usia

Faktor usia berkorelasi negatif dengan *intensi turnover*. Orang yang lebih muda memiliki tahap percobaan pada awal kehidupan profesional mereka, sehingga lebih sering berindah kerja

2) Masa Jabatan

Individu memiliki masa jabatan yang lebih lama kemudian meninggalkan organisasi akan dianggap tidak proporsional.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut dapat di simpulkan bahwa salah satu faktor terjadinya *turnover intention* adalah kepuasan kerja, dikarenakan ketika para guru tidak merasa puas terhadap pekerjaannya dapat menyebabkan kemungkinan untuk terjadinya *turnover intention*.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Jewell dan Siegall (dalam Ermaya dan Mujdalipah, 2019) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara karyawan memandang pekerjaannya.

Handoko (2014) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para

karyawan memandang pekerjaan mereka. 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 merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2018).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

2.2.2. Aspek-aspek kepuasan kerja

Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2018) mengemukakan beberapa aspek kepuasan kerja antara lain:

a. Prestasi kerja

Keberhasilan karyawan menyelesaikan tugas serta mencapai prestasi yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan karyawan dalam menghasilkan output yang lebih baik bagi perusahaan, berkualitas, dan tepat waktu.

b. Pengakuan

Besar kecilnya penghormatan atau pengakuan dari atasan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya. Hal ini berkaitan dengan ada atau tidaknya

kemampuan atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atas hasil pekerjaan karyawan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan, minat terhadap pekerjaan, perhatian terhadap keselamatan kerja, variasi di dalam pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

d. Tanggung jawab

Besar kecilnya beban dan tanggung jawab yang diemban atau dimiliki karyawan terhadap tugasnya. Karyawan yang diberikan tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuannya membuat karyawan merasa dipercaya.

e. Promosi

Kesempatan untuk maju atau memperoleh peningkatan jabatan dalam karir selama bekerja. Adanya kesempatan yang sama yang dimiliki oleh seluruh karyawan untuk dapat memperoleh peningkatan jabatan.

f. Pengembangan potensi individu

Ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengembangan diri atau peningkatan kemampuan karyawan selama bekerja. Berkaitan dengan ada atau tidaknya pelatihan maupun kegiatan yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan maupun pengalaman karyawan.

Jewell dan Siegall (dalam Prestawan, 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja adalah:

- a. Aspek psikologis yaitu kepuasan kerja yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat terhadap pekerjaan, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

- b. Aspek fisik yaitu berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial yaitu berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial yaitu berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek kepuasan kerja karyawan antara lain psikologis, fisik, sosial, finansial, keamanan kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, dan komunikasi.

2.2.3. Faktor-faktor kepuasan kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Bagi seorang pegawai tentu ingin mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya. Bagi setiap pegawai tentu memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda pula. Perbedaan kebutuhan pegawai tentu menjadi tantangan pada manajemen sebuah organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan utama yang menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Mangkunegara (2015) membagi dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor pegawai

Faktor pegawai meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

b. Faktor pekerjaan

Faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

- a. Kesempatan untuk maju, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- b. Faktor keamanan kerja merupakan penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.
- c. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e. Dalam hal pengawasan, peran atasan yang buruk dapat mengakibatkan absensi yang tinggi dan juga *turnover*.

- f. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja yang meliputi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunikasi yang baik antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.
- j. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi: kesesuaian kepribadian dan pekerjaan, dan persepsi terhadap balas jasa yang adil dan layak. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang meliputi: rekan sekerja yang mendukung, sikap pimpinan dalam menjalankan kepemimpinan. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja maupun kondisi fisik karyawan yang meliputi: kerja yang secara mental mendukung, berat

ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sifat pekerjaan monoton atau tidak, organisasi atau perusahaan yang tidak terlalu besar, usia karyawan. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi: kesempatan mendapat promosi sehingga kompensasi meningkat (Melani, 2012).

2.3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. 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. Widjaja et al (2008), mendefinisikan *turnover intention* sebagai ketidakpuasan kerja yang dapat memicu keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya.

Individu akan bekerja secara maksimal disebuah instansi apabila tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan sesuai dengan upah yang diterima dan lingkungan juga mendukung perilaku individu dalam bekerja. Sesuai dengan penelitian Elmi (2017) yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dan *turnover intention* pada Karyawan Bank BNI di Kota Malang” dengan subjek penelitian sebanyak 65 karyawan mendapati hasil adanya hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* dengan korelasi yang tinggi namun negatif menunjukkan apabila kepuasan kerja semakin rendah maka *turnover intention* akan semakin meningkat.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Pawesti dan Wikansari (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Indonesia” dengan subjek penelitian sebanyak 30 responden dan mendapati hasil

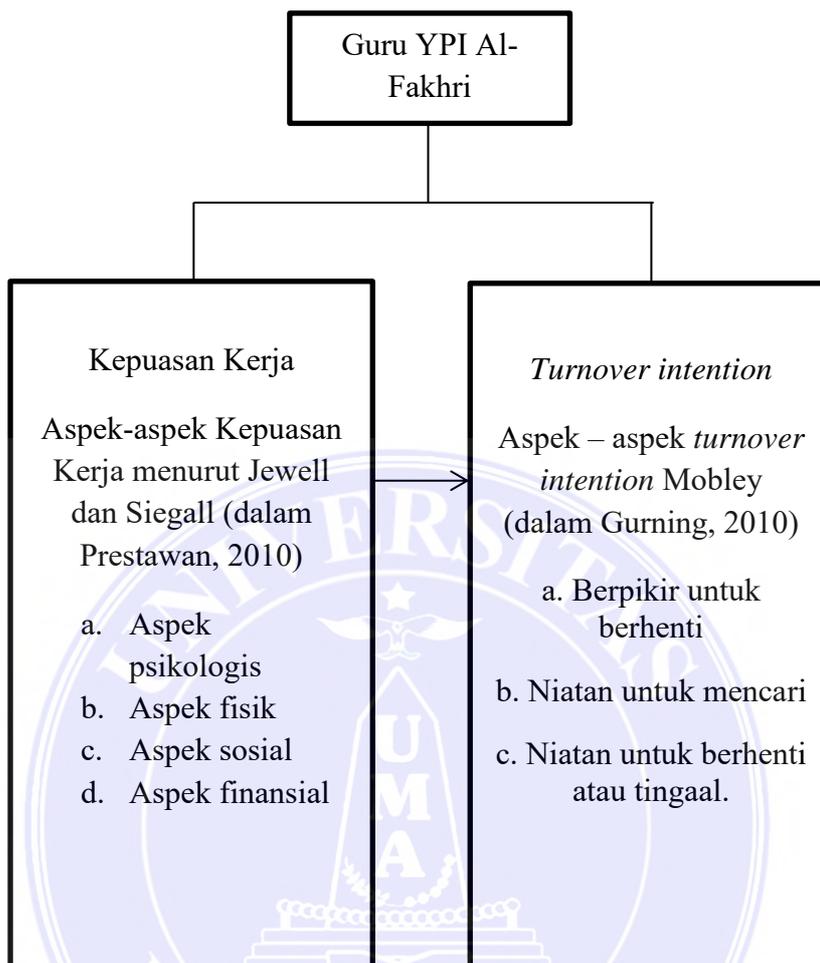
ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover dengan hasil yang bertolak belakang, apabila kepuasan kerja tinggi maka intensi turnover menjadi rendah. Dimana apabila kepuasan kerja mengalami penurunan maka intensi turnover akan mengalami kenaikan.

Wulandari (2017) juga melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Tetap Bagian Kesekretariatan Fakultas Kampus I, III, dan IV Universitas Sanatha Dharma” dengan subjek penelitian sebanyak 39 responden dan mendapati hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan untuk keluar dari pekerjaannya atau *turnover intention*. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah maka *turnover intention* akan semakin tinggi dan memungkinkan individu meninggalkan pekerjaannya (*turnover*).

Adapun perbedaan penelitian yang akan saya lakukan dengan penelitian sebelumnya terdapat pada subjek dan tempat penelitian yaitu guru di Yayasan Pendidikan Islam Al-Fakhri. Guru merupakan komponen yang sangat penting disekolah, apabila banyak guru yang melakukan *turnover* disekolah maka akan sangat berdampak pada kualitas pendidikan di suatu yayasan ataupun di Indonesia sendiri.

2.4. Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di YPA Al-Fakhri. Berdasarkan surat pengantar riset dan pengambilan data peneliti dengan nomor 737/FPSI/01.10/III/2023 pada tanggal 27 Maret 2023. Sebelum melakukan penelitian, sampel yang menjadi subjek dalam penelitian ini sudah ditetapkan berjumlah 50 orang guru di YPI Al-Fakhri. Proses pelaksanaan dilakukan di YPI Al-Fakhri di tengah-tengah jam istirahat para guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.2. Bahan dan Alat Penelitian

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala yang dicetak dan dibagikan terhadap sampel selama 2 hari masa penelitian di YPA Al-Fakhri. Selanjutnya, hasil daripada pengisian skala dipindahkan ke dalam tabulasi Microsoft Excel untuk kemudian dimasukkan ke dalam aplikasi *SPSS 25.0 for windows* guna melakukan pengujian secara statistik, baik pengujian asumsi maupun pengujian hipotesis.

3.3. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah kuantitatif. Selain itu jenis penelitian ini adalah korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Arikunto, 2013). Hal tersebut dikarenakan pada penelitian ini memiliki nilai guna untuk mengetahui atau melihat bagaimana

hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada guru YPI Al- Fakhri.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diperlukan dalam usaha mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan skala. Skala merupakan suatu alat atau metode pengumpulan data yang terdiri dari seperangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon yang diberikan subjek terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2012).

Dalam penelitian ini, digunakan dua buah skala yaitu skala *turnover intention* dan skala kepuasan kerja. Format skala akan menggunakan model skala Likert yang terdiri dari sejumlah aitem yang akan diuraikan kedalam bentuk favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung) dengan lima kategori jawaban interval yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor subjek untuk aitem favorable jika memberikan respon sangat sesuai adalah 4, sesuai adalah 3, tidak sesuai adalah 2 dan sangat tidak sesuai adalah 1. Sebaliknya skor subjek untuk aitem unfavorable jika memberikan respon sangat sesuai adalah 1, sesuai adalah 2, tidak sesuai adalah 3, dan sangat tidak sesuai adalah 4.

1. Skala kepuasan kerja

Dalam penelitian ini bentuk alat ukur (skala) yang digunakan peneliti menggunakan teori yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Jewell dan Siegall (dalam Prestawan, 2010) dimana terdapat 4 aspek, yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial dan aspek finansial.

2. Skala *turnover intention*

Skala *turnover intention* disusun berdasarkan aspek-aspek *turnover intention* yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Mobley (dalam Gurning, 2010), yaitu aspek berpikir untuk berhenti, niatan untuk mencari pekerjaan lain dan niatan untuk berhenti atau tidak.

A. Uji validitas

Uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2012). Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak valid. Suatu instrument dikatakan valid apabila instrument tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Teknik pengujian yang dilakukan adalah menggunakan korelasi *product moment* oleh Karl Pearson dengan bantuan *SPSS 25.0 for Windows*.

B. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur. Jika suatu instrument dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, maka instrument tersebut reliable. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah melalui koefisien *Cronbach Alpha* dengan bantuan *SPSS for Windows*.

3.4.1. Metode analisis data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment* dengan bantuan *SPSS for windows*. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (kepuasan kerja) dengan satu variabel terikat (*turnover intention*).

A. Uji normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik uji *Kolmogorov-smirnov* dengan bantuan *SPSS for Windows*. *Kolmogorov-smirnov* ialah uji yang memperlihatkan tingkat kesesuaian diantara distribusi serangkaian harga sampel (skor yang diobservasi) dengan suatu distribusi teoritis tersebut, kaidah normalitas yang digunakan adalah jika $sig > 0,05$ maka sebarannya dapat dikatakan normal, begitu juga sebaliknya jika $sig < 0,05$ maka sebarannya dikatakan tidak normal.

B. Uji linearitas

Uji linearitas adalah uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi diantara variabel yang sedang diteliti. Uji ini untuk melihat apakah ada hubungan yang linear yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti. Bila $sig < 0,05$, berarti data yang diteliti berbentuk linear.

3.4.2. Uji coba alat ukur

Uji coba dalam penelitian ini menggunakan uji coba tidak terpakai atau terpisah. Penyusunan skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek

kepuasan kerja yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Jewell dan Siegall (dalam Prestawan, 2010). Skala turnover intention disusun berdasarkan aspek-aspek turnover intention yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Mobley (dalam Gurning, 2010). Model skala yang digunakan adalah skala Likert. Skala kepuasan kerja yang digunakan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Jewell dan Siegall (dalam Perstawan, 2010) yang berisi empat aspek kepuasan kerja, yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial dan aspek finansial. Sedangkan untuk skala turnover intention yang digunakan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Mobley (dalam Gurning, 2010) yang berisi tiga aspek, yaitu berpikir untuk berhenti, niatan untuk mencari dan niatan untuk berhenti atau tinggal. Adapun skala (blueprint) yang digunakan sebelum uji coba adalah sebagai berikut:

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru YPI Al-Fakhri. Dalam hal ini, jumlah populasi secara keseluruhan sebanyak 50 orang.

3.5.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Menurut Arikunto (2013) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel digunakan sebagai pertimbangan untuk fokus pada sebagian populasi, sampel dalam penelitian

merupakan langkah awal dalam keberhasilan penelitian karena pemilihan sampel yang dilakukan dengan tidak benar akan memberikan penelitian yang tidak benar. Peneliti akan menggunakan teknik *total sampling*. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan penggunaan *total sampling* karena menurut Sugiyono (2012) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang sesuai dengan jumlah populasi.

3.6. Prosedur Kerja

Sebelum melakukan penelitian, sampel yang menjadi subjek dalam penelitian ini sudah ditetapkan berjumlah 50 orang guru di YPI Al-Fakhri. Penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu 2 hari dan dimulai pada tanggal 29 hingga 31 Maret 2023. Pada hari pertama didapati sampel sebanyak 35 orang guru dan sisanya dilanjutkan pada hari kedua yaitu sebanyak 15 orang sehingga total keseluruhannya adalah 50 orang guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Proses pelaksanaan dilakukan di YPI Al-Fakhri di tengah-tengah jam istirahat para guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Setelah penyebaran skala, peneliti melakukan penilaian terhadap setiap aitem skala dengan membuat format penilaian berdasarkan penilaian yang ada. Skor tersebut kemudian ditransfer ke *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan persyaratan tabel data. Sebelum menganalisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji linearitas pada skala kepuasan kerja dan *turnover intention*.

3.6.1. Persiapan alat ukur

A. Skala kepuasan kerja

Penyusunan skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Jewell dan Siegall (dalam Prestawan, 2010), yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial dan aspek finansial.

Tabel 3.1
Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek-aspek	Indikator	Butir Aitem		Total
			Favorabel	Unfavorabel	
1	Aspek psikologis	Keinginan untuk bekerja karena dorongan psikologis	1, 2, 3	4, 5, 6	10
		Perasaan senang dengan pekerjaan	7, 8	9, 10	
2	Aspek fisik	Perasaan nyaman bekerja	11, 12	13, 14	8
		Pemenuhan kebutuhan fisik	15, 16	17, 18	
3	Aspek sosial	Dukungan dari atasan	19, 20	21, 22	8
		Dukungan dari rekan kerja	23, 24	25, 26	
4	Aspek finansial	Gaji yang diterima sesuai harapan	27, 28	29, 30	9
		Kebijakan kenaikan jabatan	31, 32	33, 34, 35	
Total			17	18	35

B. Skala *turnover intention*

Skala *turnover intention* disusun berdasarkan aspek-aspek *turnover intention* yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Mobley (dalam Gurning, 2010), yaitu yaitu aspek berpikir untuk berhenti, niatan untuk mencari pekerjaan lain dan niatan untuk berhenti atau tidak.

Tabel 3.2
Distribusi Aitem Skala *Turnover Intention* Sebelum Uji Coba

No	Aspek-aspek	Indikator	Butir Aitem		Total
			Favorabel	Unfavorabel	
1.	Berpikir untuk berhenti	Berfikir untuk berhenti dari pekerjaan	1, 2, 3	4, 5, 6	10
		Berfikir untuk <i>resign</i> karena lingkungan kerja	7, 8	9, 10	
2	Niatan untuk mencari pekerjaan lain	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya	11, 12	13, 14	8
		Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih menyenangkan	15, 16	17, 18	
3	Niatan untuk berhenti atau tidak	Keinginan untuk memutuskan berhenti dari pekerjaan atau tetap melanjutkan	19, 20	21, 22	6
		Keinginan untuk berhenti lebih besar dari keinginan untuk melanjutkan bekerja	23, 24	25, 26	
Total			13	13	26

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa hasil analisis korelasi *Product Moment* menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada guru di YPI Al-Fakhri dengan indeks koefisien korelasi $r_{xy} = -0,448$ dengan nilai $p = 0,001 < 0,05$. Dengan artian bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin rendah *turnover intention* guru. Sebaliknya apabila semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada guru, maka akan mengakibatkan semakin tinggi *turnover intention* guru yang bekerja di YPI Al-Fakhri. Dalam hal ini artinya hipotesis yang diajukan diterima. Berdasarkan skor koefisien determinan $r^2 = 0,200$ dengan $\text{sig}(p) = 0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap *turnover intention* sebesar 20%.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang akan menjadi saran dalam penelitian ini adalah:

1. Guru

Kepada para guru yang bekerja di YPI Al-Fakhri diharapkan agar:

- a. Lebih memperhatikan tugas-tugas sebagai tenaga pengajar bagi para siswa di sekolah dan lebih bersikap disiplin dalam bekerja.
- b. Mempererat hubungan kekeluargaan yang baik dalam pekerjaan agar semakin tercipta rasa nyaman dalam bekerja.

- c. Mampu menjadi teladan yang bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga nantinya akan berdampak baik pada perkembangan potensi diri masing-masing. Dengan menunjukkan potensi diri yang baik, dampak baik berupa prestasi kerja akan semakin nampak dan akan menjadi bahan pertimbangan bagi yayasan untuk mempromosikan guru pada jabatan yang lebih layak.

2. Yayasan

Kepada pihak yayasan diharapkan agar

- a. Lebih memperhatikan kebutuhan guru yang bekerja di YPI Al-Fakhri tersebut. Memenuhi gaji dan memberikan perhatian kepada para guru juga nantinya akan meningkatkan kepuasan guru yang bekerja di yayasan tersebut.
- b. Membangun hubungan positif antara guru dan pihak yayasan yang nantinya akan berdampak pada pemenuhan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka sehingga mereka akan memilih untuk tetap bertahan dan bekerja di YPI Al-Fakhri tersebut.

3. Peneliti selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel yang belum diteliti seperti dari faktor upah (gaji), usia, komitmen organisasi, komitmen kerja, stres kerja dan ukuran organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. (2006). *Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention (studi kasus pada rumah sakit roemani muhammadiyah semarang)* (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta.
- Bluedorn, C. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*.
- Caesar, S. P. (2018). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Heksa Solution Insurance* (Doctoral dissertation, Program Studi Psikologi FPSI-UKSW).
- Cruz, R. D. (2015). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. Studi Terhadap Karyawan Ministério Saúde-RDTL Dili, Timor Leste* (Doctoral dissertation, Magister Manajemen Program Pascasarjana UKSW).
- Destianti, I. (2018). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. X*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Elmi R, S. (2017). *Hubungan Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Bank BNI di Kota Malang*. Skripsi: University of Muhammadiyah Malang.
- Ermaya, K., & Mujdalipah, S. (2019). Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 29-42.
- Firdaus, A. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi)*. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1-9.
- Gurning. (2010). *Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia*.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFYOGYAKARTA.

- Hermawan, G. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2).
- Hurriyati, D. (2017). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia*, 16(2), 180-188.
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Lu, Y., & Hamu, Y. A. (2022). Teori Operant Conditioning Menurut Burrhusm Frederic Skinner. *Jurnal Arrabona: Jurnal teologi dan misi*, 5(1): 22-39.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P., & Tinton, R. O. (2015). "Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia).
- Mawei, R. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 17-32.
- Melani, T. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi" YAYASAN PHARMASI" Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1).
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2).
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2).
- Prestawan, A. (2010). Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. .
- Populix. (2022). Research Gap: Pengertian, Jenis, dan Cara Menemukannya. Populix: <https://info.populix.co/articles/research-gap-adalah/> (diakses 20 Juni 2022)
- Robbins, S. P (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Intl, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi 12.* . Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16.* Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12).* Jakarta: Salemba Empat.

- Safitri, R. Y. (2013). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan *Intensi Turnover* pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(2).
- Sari, N. R., Hakam, M. S. O., & Susilo, H. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27(1).
- Sopiah, S. (2008). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 12(2), 308-317.
- Sopian, A. (2016). Tugas, peran, dan fungsi guru dalam pendidikan. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88-97.
- Staffelbach, B. (2008). Human Resource Management : Turnover Intent. University of Zurich, Swiss.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Sugiyono. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supriatna, O. (2018). Kepuasan kerja dan intensi turnover pada karyawan non-PNS puskesmas di Kodya Depok, Jawa Barat.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syahronica, G., Hakam, M. S. O., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk).
- Widjaja, D. C., Fulbertus, M., & DW, F. K. (2008). Analisis persepsi employee empowerment terhadap employee turnover intention di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 4(2), 72-84.
- Wijayanti, D. (2013). *Pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention guru PAUD* (Doctoral dissertation, Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana FKIP-UKSW).
- Wulandari, V. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Tetap Bagian Kesekretariatan Fakultas Kampus I, III, dan IV Universitas Sanatha Dharma. Skripsi: Universitas Sanata Dharma.



LAMPIRAN



SKALA PENELITIAN

Perkenalkan saya M. Fahri Ramadhan Pohan, mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi dari Universitas Medan Area.

Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk menjadi bagian dari responden dalam penelitian saya dan bersedia mengisi skala ini dengan sejujur-jujurnya sesuai kondisi atau keadaan sebenarnya. Sesuai kode etik penelitian, identitas yang bapak/ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini.

Atas waktu dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS DIRI

Nama :

Jenis kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat bapak/ibu, pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

Skala Kepuasan Kerja (X)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki dorongan dari dalam diri untuk mengajar				
2.	Saya menjalani pekerjaan sesuai dengan keinginan sendiri				
3.	Saya bekerja sejalan dengan minat				
4.	Saya mengajar karena berasal dari dorongan eksternal				
5.	Saya bekerja karena paksaan orang sekitar				
6.	Saya bekerja karena mengikuti arahan orang lain				
7.	Saya senang mengajar siswa di kelas				
8.	Saya bersemangat menjalankan pekerjaan di sekolah				
9.	Saya menghabiskan waktu mengobrol lebih banyak dibanding mengajar				
10.	Saya mengeluhkan tugas yang di berikan kepada siswa di kelas				
11.	Saya merasa tenang bekerja di lingkungan kerja saat ini				
12.	Saya merasa nyaman menjalankan pekerjaan di sekolah				
13.	Saya berharap cepat pulang saat bekerja di sekolah				
14.	Saya merasa bosan saat mengajar siswa				
15.	Saya dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari setelah bekerja				
16.	Saya memiliki waktu untuk untuk <i>refreshing</i> setelah bekerja				
17.	Saya dapat mencukupi sebagian keperluan hidup dengan bekerja				
18.	Saya kewalahan dalam mengatur waktu istirahat				

19.	Saya mendapatkan motivasi untuk bekerja dari atasan				
20.	Saya mendapat masukan yang membangun dari atasan terkait kinerja				
21.	Saya mendapatkan perlakuan yang acuh tak acuh dari atasan				
22.	Saya kurang mendapatkan perhatian dari atasan				
23.	Saya mendapatkan motivasi untuk mengajar dari rekan kerja				
24.	Saya mendapati semangat dari rekan kerja				
25.	Saya mendapati rekan kerja bersikap cuek terhadap kinerja yang ditunjukkan				
26.	Saya memiliki hubungan terbatas dengan rekan kerja				
27.	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan				
28.	Saya mendapatkan gaji sejalan dengan tugas yang dikerjakan				
29.	Saya mendapatkan gaji di bawah harapan yang diinginkan				
30.	Saya mendapatkan gaji lebih rendah dibanding pekerjaan yang dilakukan				
31.	Saya mendapatkan perkembangan dalam karir pekerjaan				
32.	Saya senang dengan kebijakan promosi jabatan di sekolah ini				
33.	Saya menganggap jabatan bersikap menetap di sekolah ini				
34.	Saya merasa karir di sekolah ini belum mengalami peningkatan				
35.	Saya belum dimasukkan dalam promosi jabatan				

Skala Turnover Intention (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini				
2.	Saya berandai-andai untuk berhenti dari tugas mengajar				
3.	Saya berpikir untuk berhenti karena tekanan pekerjaan yang saya terima				
4.	Saya berpikir untuk tetap bekerja di tempat ini				
5.	Saya berharap dapat melanjutkan mengajar di sekolah ini				
6.	Saya menikmati rutinitas mengajar di kelas				
7.	Lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini				
8.	Keadaan kelas yang saya temui setiap harinya membuat saya semakin enggan mengajar				
9.	Saya mendapatkan kenyamanan dari lingkungan pekerjaan saya saat ini				
10.	Rekan kerja yang saling <i>support</i> membuat saya ingin bertahan di sekolah ini				
11.	Saya membandingkan pekerjaan di tempat lain untuk mencari pekerjaan yang lebih baik				
12.	Saya mencari sekolah lain yang baik dibanding sekolah ini				
13.	Saya bersikap setia menjalankan pekerjaan di sekolah ini				
14.	Saya merasa pekerjaan saat ini lebih baik dibanding pekerjaan lain				
15.	Saya merasa pekerjaan di tempat lain lebih menyenangkan daripada pekerjaan saat ini				
16.	Saya merasa pekerjaan saat ini membosankan dan mencari pekerjaan lain				
17.	Saya senang berinteraksi dengan siswa di kelas setiap harinya				

18.	Saya menikmati tanggung jawab dalam mengajar siswa				
19.	Saya merasa galau untuk tetap bertahan atau mencari pekerjaan lain				
20.	Saya kerap mempertimbangkan untuk bekerja atau memutuskan berhenti bekerja				
21.	Saya yakin untuk bertahan di pekerjaan ini				
22.	Saya dapat memutuskan untuk tinggal bekerja atau berhenti bekerja				
23.	Saya menunjukkan keinginan yang besar untuk mencari pekerjaan baru disbanding untuk tetap mengajar di sekolah ini				
24.	Saya berkeinginan menjadi tenaga pengajar di sekolah lain di banding mengajar di yayasan ini				
25.	Saya memiliki keinginan yang lebih besar untuk mengajar di sekolah ini disbanding di sekolah lain				
26.	Saya lebih berharap untuk tetap menjalankan tugas tugas yang ada di sekolah ini dibandingkan pindah ke sekolah yang lain				

SKALA PENELITIAN

Perkenalkan saya M. Fahri Ramadhan Pohan, mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi dari Universitas Medan Area.

Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk menjadi bagian dari responden dalam penelitian saya dan bersedia mengisi skala ini dengan sejujur-jujurnya sesuai kondisi atau keadaan sebenarnya. Sesuai kode etik penelitian, identitas yang bapak/ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini.

Atas waktu dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS DIRI

Nama :

Jenis kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat bapak/ibu, pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

Skala Kepuasan Kerja (X)

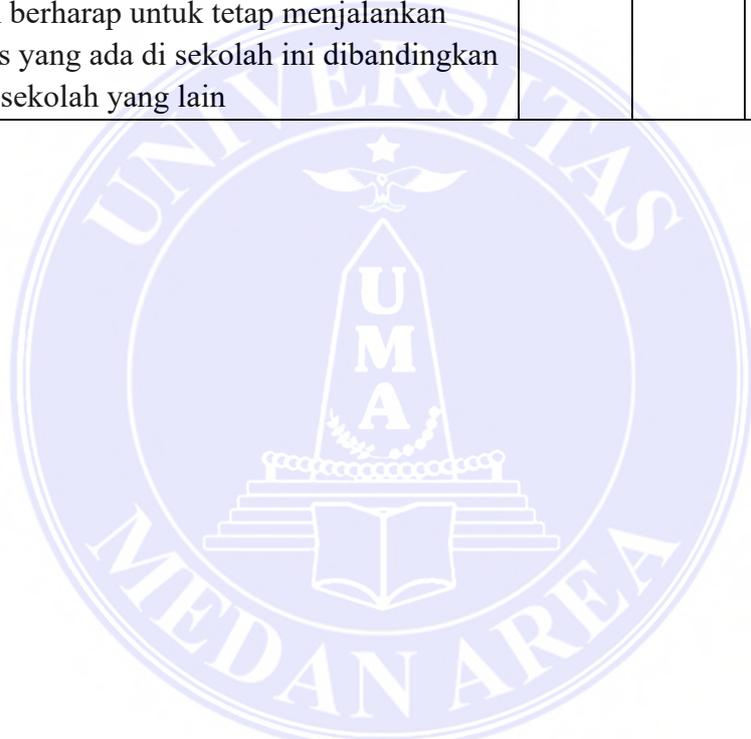
No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki dorongan dari dalam diri untuk mengajar				
2.	Saya menjalani pekerjaan sesuai dengan keinginan sendiri				
3.	Saya bekerja sejalan dengan minat				
4.	Saya bekerja karena paksaan orang sekitar				
5.	Saya bekerja karena mengikuti arahan orang lain				
6.	Saya senang mengajar siswa di kelas				
7.	Saya bersemangat menjalankan pekerjaan di sekolah				
8.	Saya menghabiskan waktu mengobrol lebih banyak dibanding mengajar				
9.	Saya merasa tenang bekerja di lingkungan kerja saat ini				
10.	Saya merasa nyaman menjalankan pekerjaan di sekolah				
11.	Saya berharap cepat pulang saat bekerja di sekolah				
12.	Saya merasa bosan saat mengajar siswa				
13.	Saya dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari setelah bekerja				
14.	Saya kewalahan dalam mengatur waktu istirahat				
15.	Saya mendapatkan motivasi untuk bekerja dari atasan				
16.	Saya mendapat masukan yang membangun dari atasan terkait kinerja				
17.	Saya mendapatkan perlakuan yang acuh tak acuh dari atasan				
18.	Saya kurang mendapatkan perhatian dari atasan				

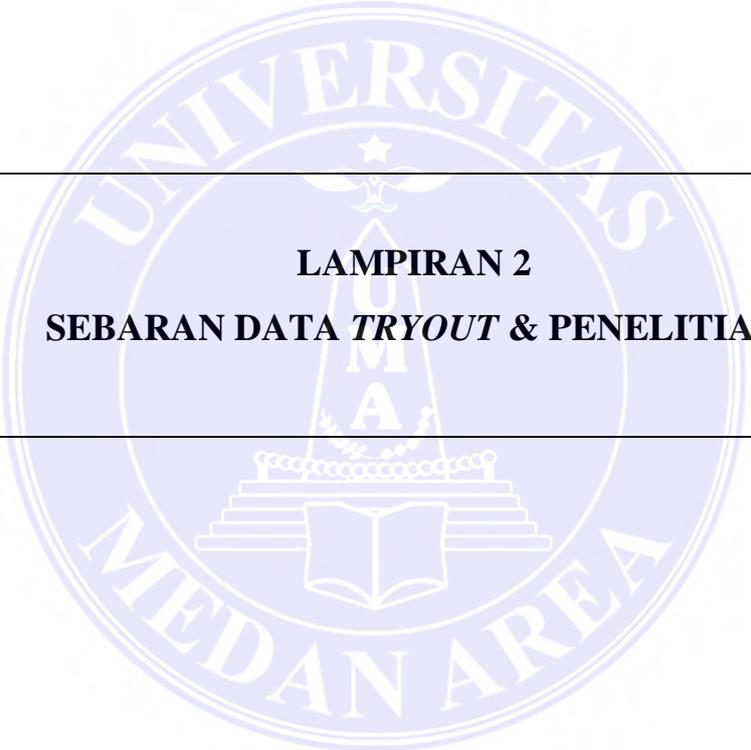
19.	Saya mendapatkan motivasi untuk mengajar dari rekan kerja				
20.	Saya mendapati semangat dari rekan kerja				
21.	Saya mendapati rekan kerja bersikap cuek terhadap kinerja yang ditunjukkan				
22.	Saya memiliki hubungan terbatas dengan rekan kerja				
23.	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan				
24.	Saya mendapatkan gaji sejalan dengan tugas yang dikerjakan				
25.	Saya mendapatkan gaji di bawah harapan yang diinginkan				
26.	Saya mendapatkan gaji lebih rendah dibanding pekerjaan yang dilakukan				
27.	Saya mendapatkan perkembangan dalam karir pekerjaan				
28.	Saya senang dengan kebijakan promosi jabatan di sekolah ini				
29.	Saya merasa karir di sekolah ini belum mengalami peningkatan				
30.	Saya belum dimasukkan dalam promosi jabatan				

Skala Turnover Intention (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini				
2.	Saya berandai-andai untuk berhenti dari tugas mengajar				
3.	Saya berpikir untuk tetap bekerja di tempat ini				
4.	Saya berharap dapat melanjutkan mengajar di sekolah ini				
5.	Saya menikmati rutinitas mengajar di kelas				
6.	Lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini				
7.	Keadaan kelas yang saya temui setiap harinya membuat saya semakin enggan mengajar				
8.	Saya mendapatkan kenyamanan dari lingkungan pekerjaan saya saat ini				
9.	Rekan kerja yang saling <i>support</i> membuat saya ingin bertahan di sekolah ini				
10.	Saya membandingkan pekerjaan di tempat lain untuk mencari pekerjaan yang lebih baik				
11.	Saya mencari sekolah lain yang baik dibanding sekolah ini				
12.	Saya bersikap setia menjalankan pekerjaan di sekolah ini				
13.	Saya merasa pekerjaan saat ini lebih baik dibanding pekerjaan lain				
14.	Saya merasa pekerjaan di tempat lain lebih menyenangkan daripada pekerjaan saat ini				
15.	Saya merasa pekerjaan saat ini membosankan dan mencari pekerjaan lain				
16.	Saya senang berinteraksi dengan siswa di kelas setiap harinya				
17.	Saya menikmati tanggung jawab dalam mengajar siswa				
18.	Saya merasa galau untuk tetap bertahan atau mencari pekerjaan lain				

19.	Saya kerap mempertimbangkan untuk bekerja atau memutuskan berhenti bekerja				
20.	Saya yakin untuk bertahan di pekerjaan ini				
21.	Saya menunjukkan keinginan yang besar untuk mencari pekerjaan baru disbanding untuk tetap mengajar di sekolah ini				
22.	Saya berkeinginan menjadi tenaga pengajar di sekolah lain di banding mengajar di yayasan ini				
23.	Saya memiliki keinginan yang lebih besar untuk mengajar di sekolah ini disbanding di sekolah lain				
24.	Saya lebih berharap untuk tetap menjalankan tugas tugas yang ada di sekolah ini dibandingkan pindah ke sekolah yang lain				





LAMPIRAN 2
SEBARAN DATA *TRYOUT* & PENELITIAN

DATA HASIL TRYOUT

SKALA KEPUASAN KERJA (X)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	Total	
1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	84	
2	4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	1	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	2	2	108	
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	1	1	76	
4	4	4	3	2	2	1	4	4	1	2	3	4	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	1	1	86	
5	4	4	4	1	2	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	120
6	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	1	1	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	113
7	4	3	3	3	2	1	4	4	2	2	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	1	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	89	
8	4	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	1	1	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	2	3	106	
9	4	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	1	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	4	2	3	1	4	109	
10	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	122	
11	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	97	
12	3	3	2	2	4	4	3	2	4	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	66	
13	2	3	2	3	4	4	3	2	1	1	4	3	3	3	4	1	1	2	4	2	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1	1	76	
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	127	
16	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	2	1	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	115	
17	2	4	2	1	1	4	3	4	4	1	4	4	2	3	4	1	1	2	3	4	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	92	
18	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	126	
19	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
20	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	2	3	3	2	1	1	96
21	4	4	4	2	4	4	3	3	3	1	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	1	4	3	107	

22	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	125		
23	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	86	
24	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	103	
25	3	4	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	1	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	112

SKALA *TURNOVER INTENTION* (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Total	
1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	65	
2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31	
3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	1	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	1	3	69	
4	2	1	1	2	3	4	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	55	
5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	34	
6	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	1	26	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
8	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	48	
9	3	2	1	3	3	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	61	
10	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	1	26	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	54	
12	3	3	1	3	2	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	1	4	77
13	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	2	2	2	1	3	1	3	1	3	1	4	1	2	3	50	
14	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31	

DATA HASIL PENELITIAN

SKALA KEPUASAN KERJA (X)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	
1	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	86	
2	2	3	1	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	73	
3	1	3	3	1	3	4	3	4	3	3	1	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	1	2	1	3	1	3	3	3	82	
4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	101	
5	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	1	3	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	1	2	3	2	4	1	80	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	107	
7	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	95
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
9	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	4	1	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2	4	2	94	
10	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	107	
11	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	96	
12	4	2	3	4	3	4	4	3	1	2	1	2	2	4	2	4	3	4	4	4	1	4	2	2	2	2	4	3	4	2	86	

13	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	95		
14	3	4	3	3	3	4	4	1	4	4	2	4	2	2	3	4	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	81	
15	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	4	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	81	
16	4	2	2	3	2	3	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	4	3	3	2	2	71	
17	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	84	
18	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3	4	2	95
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
20	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	99	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	93	
23	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	89	
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	77	
25	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	4	3	3	3	85		
26	3	2	3	4	3	2	2	4	4	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	4	2	3	3	74	
27	3	3	3	4	2	4	3	4	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	79	

28	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	1	4	2	3	3	3	1	1	3	3	1	2	2	3	2	2	4	2	3	3	83
29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
30	4	3	3	3	2	4	4	1	3	2	1	3	1	2	2	3	2	2	3	4	3	3	1	1	2	2	3	1	3	1	72
31	4	4	3	3	2	4	3	4	3	2	1	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	4	2	85
32	1	1	1	2	1	1	1	4	2	1	1	1	2	2	1	1	4	4	1	2	2	2	4	2	2	2	2	4	1	4	59
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
34	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	2	4	3	2	3	3	2	2	4	4	1	1	3	2	2	2	3	4	4	4	90
35	4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	83
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
37	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	75
38	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	97
39	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	61
40	4	4	3	4	1	4	4	1	3	4	2	4	2	2	1	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	1	82
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	116
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	2	4	2	4	2	2	4	4	1	4	102

43	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	3	3	1	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	80
44	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	100
45	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	3	2	4	2	4	4	104	
46	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	108
47	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	84
48	3	3	2	1	1	3	2	4	1	1	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	53
49	2	3	2	2	4	3	2	1	4	3	3	3	4	2	4	2	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1	67
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120

SKALA *TURNOVER INTENTION* (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total
1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	56
2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	4	3	3	2	2	2	1	1	4	4	3	2	2	2	2	57

3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	45
4	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	46
5	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	2	2	3	3	1	1	4	4	53
6	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
7	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	32
8	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	30
9	2	2	3	2	1	3	4	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	49
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	27
11	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	46
12	1	1	3	2	2	3	1	3	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	3	3	46
13	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	46
14	1	1	3	4	4	1	1	3	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	1	1	1	4	55
15	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	60
16	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	2	2	36
17	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	61

UNIVERSITAS MEDAN AREA

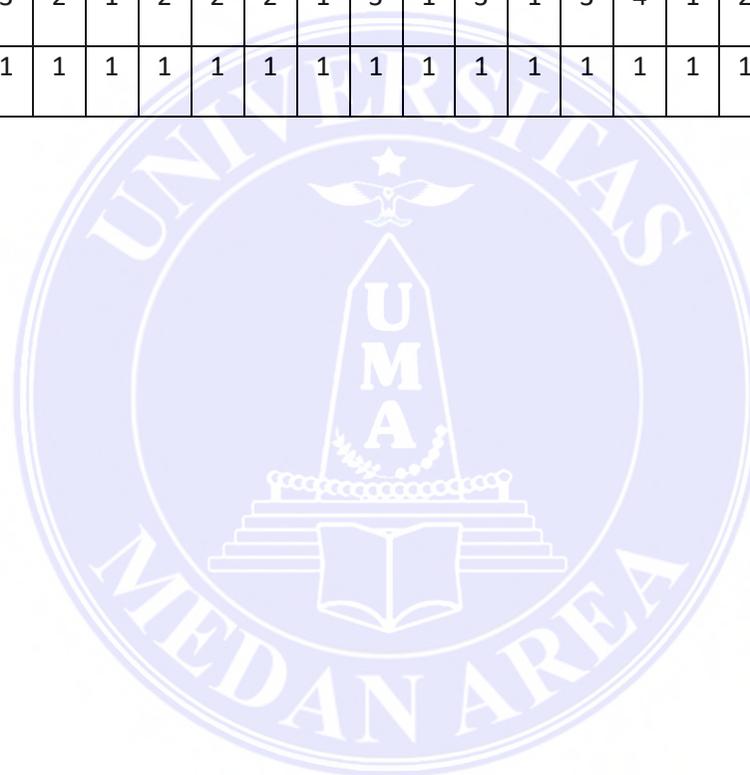
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

18	2	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	2	1	4	4	2	2	4	2	2	2	3	64
19	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	52
20	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
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	27
22	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	44
23	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	46
24	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	57
25	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	3	3	44
26	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	50
27	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	45
28	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	53
29	1	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	50
30	2	2	2	3	4	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36
31	2	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	41
32	4	4	1	1	1	4	4	2	2	4	4	1	2	4	4	1	1	4	4	1	4	4	2	2	65

33	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	58
34	1	1	3	3	3	1	1	3	3	2	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	1	1	4	4	56
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	47
36	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
37	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	60
38	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
39	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	1	3	3	2	3	4	4	3	2	3	1	3	66
40	2	1	2	3	4	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	51
41	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	31
42	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
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
44	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	44
45	3	2	3	3	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	57
46	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
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	49

48	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	1	4	74
49	1	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	2	2	1	3	1	3	1	3	4	1	2	3	48	
50	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29



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



LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS TRYOUT**SKALA KEPUASAN KERJA (X)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	100.8400	345.473	.612	.942
X2	100.7200	348.293	.642	.942
X3	100.9600	341.290	.783	.941
X4	102.3200	370.643	-.297	.949
X5	101.0400	347.790	.385	.944
X6	101.2000	348.250	.322	.945
X7	100.8800	346.027	.650	.942
X8	101.0000	339.500	.694	.941
X9	101.1600	338.890	.636	.942
X10	102.8000	362.500	-.027	.946
X11	100.8400	341.723	.652	.942
X12	100.7600	343.023	.659	.942
X13	101.4400	336.673	.672	.942
X14	101.1200	346.777	.512	.943
X15	101.3600	342.740	.524	.943
X16	102.8000	358.583	.177	.945
X17	102.1600	357.140	.116	.946
X18	101.3600	336.323	.679	.941
X19	101.2400	340.440	.612	.942
X20	101.1600	334.973	.791	.941
X21	101.1200	332.777	.710	.941
X22	101.2400	340.523	.530	.943
X23	101.2800	337.877	.586	.942
X24	101.2400	339.273	.616	.942
X25	101.2000	339.583	.700	.941
X26	101.2400	331.940	.793	.940

X27	101.6000	332.250	.753	.941
X28	101.2800	335.710	.699	.941
X29	101.4800	332.093	.789	.940
X30	101.2400	340.773	.602	.942
X31	101.0800	339.160	.679	.942
X32	101.5600	335.007	.717	.941
X33	101.8400	350.557	.248	.946
X34	101.9200	334.993	.591	.942
X35	101.7600	334.357	.608	.942

SKALA *TURNOVER INTENTION* (Y)

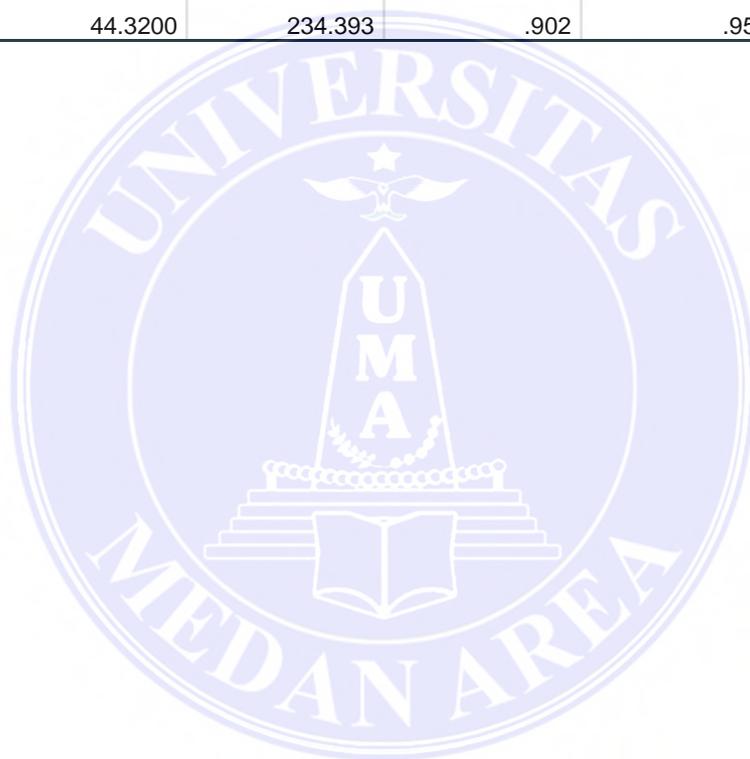
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	44.4000	243.333	.587	.957
Y2	44.4400	238.923	.789	.955
Y3	44.6800	253.310	.268	.960
Y4	44.4000	238.167	.829	.955
Y5	44.3600	238.990	.808	.955
Y6	44.4800	239.843	.745	.956
Y7	44.3200	242.643	.494	.959
Y8	44.3200	241.977	.701	.956
Y9	44.4800	242.260	.651	.957
Y10	44.5600	239.590	.705	.956
Y11	43.8400	239.390	.607	.957
Y12	44.1600	241.057	.579	.958
Y13	44.4400	242.173	.760	.956
Y14	44.4000	242.917	.685	.956

Y15	44.4400	240.007	.796	.955
Y16	44.4000	244.167	.746	.956
Y17	44.5600	242.423	.729	.956
Y18	44.5600	241.507	.768	.956
Y19	44.1600	236.057	.780	.955
Y20	44.2000	235.750	.812	.955
Y21	44.1600	233.723	.905	.954
Y22	44.1200	251.860	.239	.961
Y23	44.0400	244.207	.467	.959
Y24	44.3600	239.073	.717	.956
Y25	44.4000	243.417	.621	.957
Y26	44.3200	234.393	.902	.954



HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENELITIAN**SKALA KEPUASAN KERJA (X)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	85.5000	227.969	.543	.931
X2	85.7000	229.480	.472	.932
X3	85.7400	224.441	.658	.930
X4	85.9800	228.591	.467	.932
X5	86.1200	224.598	.646	.930
X6	85.4600	228.743	.580	.931
X7	85.7400	223.421	.726	.929
X8	85.9000	229.602	.301	.935
X9	85.8400	226.178	.553	.931
X10	85.9000	223.684	.636	.930
X11	86.6200	219.057	.686	.929
X12	85.6800	228.998	.490	.932
X13	86.4800	229.561	.399	.933
X14	86.2600	225.625	.561	.931
X15	86.1600	224.137	.650	.930
X16	85.9600	224.080	.665	.930
X17	86.0000	224.571	.516	.931
X18	86.1400	229.062	.370	.933
X19	85.8800	221.618	.656	.929
X20	85.8400	225.811	.568	.931
X21	86.1200	228.230	.375	.933
X22	86.2200	223.522	.546	.931
X23	86.5600	227.313	.471	.932
X24	86.2800	224.410	.642	.930
X25	86.5200	220.500	.694	.929
X26	86.3600	225.623	.577	.931
X27	85.9800	227.734	.487	.932

X28	86.3000	226.500	.552	.931
X29	85.9200	222.810	.625	.930
X30	86.4200	226.902	.441	.932

SKALA *TURNOVER INTENTION* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	45.6600	200.596	.574	.947
Y2	45.7400	197.584	.737	.946
Y3	45.5000	197.276	.764	.945
Y4	45.4800	197.438	.701	.946
Y5	45.5800	197.351	.593	.947
Y6	45.5600	200.292	.515	.948
Y7	45.8600	199.511	.598	.947
Y8	45.5400	196.498	.706	.946
Y9	45.6600	197.658	.583	.948
Y10	45.4800	198.540	.601	.947
Y11	45.7600	197.615	.665	.946
Y12	45.5600	198.456	.634	.947
Y13	45.5000	198.133	.680	.946
Y14	45.6800	200.263	.664	.947
Y15	45.8000	201.224	.618	.947
Y16	45.7800	194.951	.640	.947
Y17	45.7600	195.451	.667	.946
Y18	45.5400	198.049	.661	.946
Y19	45.4800	196.785	.654	.947
Y20	45.3600	194.113	.778	.945
Y21	45.6400	197.827	.681	.946

Y22	45.6600	199.739	.610	.947
Y23	45.4800	200.540	.552	.948
Y24	45.2800	197.757	.632	.947





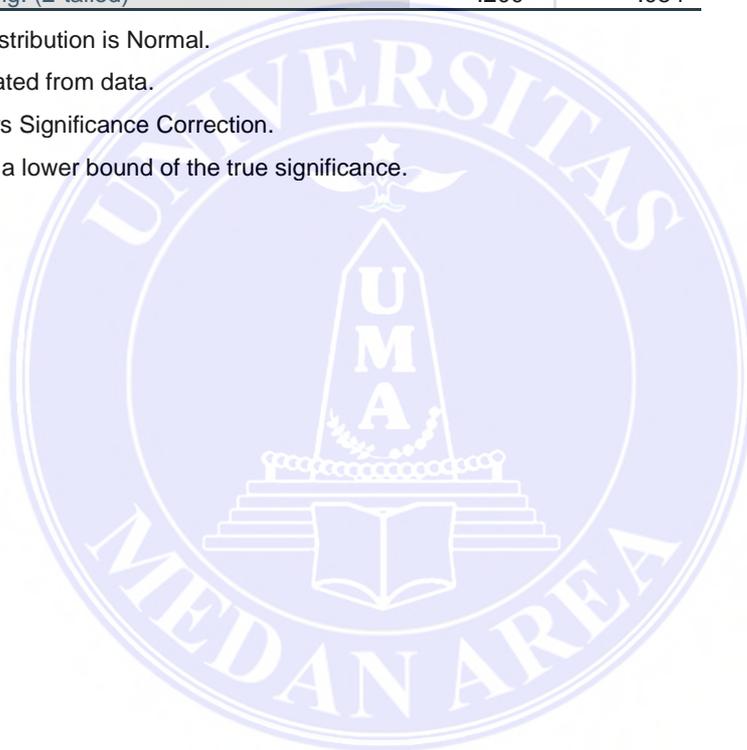
LAMPIRAN 4
UJI NORMALITAS

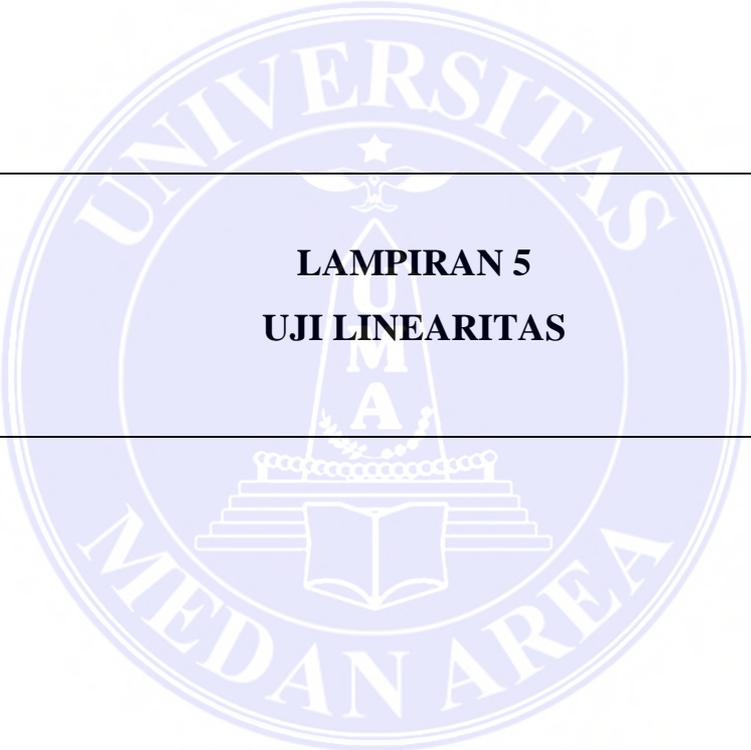
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Xtotal	Ytotal
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	89.0200	47.5800
	Std. Deviation	15.52548	14.66927
Most Extreme Differences	Absolute	.077	.124
	Positive	.077	.076
	Negative	-.061	-.124
Test Statistic		.077	.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.054 ^c

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



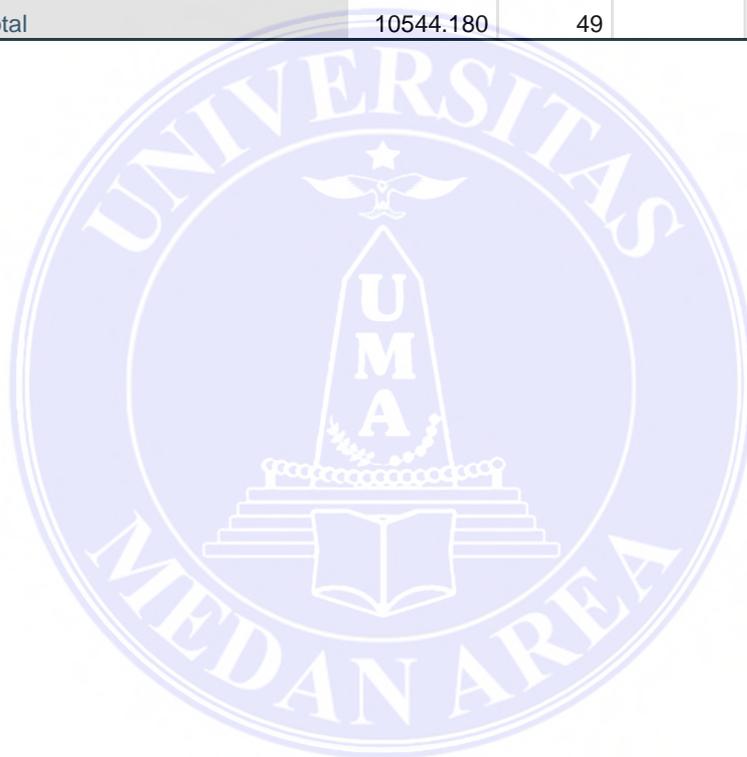


LAMPIRAN 5
UJI LINEARITAS

HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ytotal *	Between	(Combined)	7433.013	35	212.372	.956	.565
Xtotal	Groups	Linearity	2112.934	1	2112.934	9.508	.008
		Deviation from Linearity	5320.079	34	156.473	.704	.803
	Within Groups		3111.167	14	222.226		
	Total		10544.180	49			





LAMPIRAN 6
UJI HIPOTESIS

HASIL UJI KORELASI PRODUCT MOMENT

Correlations

		Xtotal	Ytotal
Xtotal	Pearson Correlation	1	-.448**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	50	50
Ytotal	Pearson Correlation	-.448**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	50

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





**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 737/FPSI/01.10/III/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

27 Maret 2023

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Yayasan YPI Al-Fakhri
di
Tempat

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

Nama : **M. Fakhri Ramadhan Pohan**
NPM : **188600208**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Yayasan YPI Al-Fakhri, Jl. Sei Mencirim dusun IV A Kec. Sunggal** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Guru YPI Al-Fakhri Kecamatan Sunggal"**.

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

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

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

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


M. Fakhri Ramadhan Pohan, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



LAMPIRAN 8
SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM
AL - FAKHRI**

Sekretariat : Jl. Sei Mencirim Dsn. III Sukamaju Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang 20352

SURAT KETERANGAN

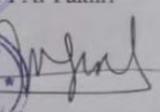
Sehubungan dengan surat dari Universitas Medan Area Fakultas Psikologi nomor: 737/FPSI/01.10/III/2023 pada 27 Maret 2023 Perihal Penelitian. Dengan ini Yayasan Pendidikan Islam Al-Fakhri Jalan Sei Mencirim Dusun III Desa Sukamaju Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang, menerangkan bahwa :

Nama : M. FAKHRI RAMADHAN POHAN
NPM : 188600208
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : *"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Guru YPI Al-Fakhri Kecamatan Sunggal"*

Benar telah melaksanakan penelitian di Yayasan Pendidikan Islam Al-Fakhri pada tanggal 29 sampai 30 Maret 2023

Demikianlah surat keterangan ini diperbuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sunggal, 31 Maret 2023
Ketua YPI Al-Fakhri


Fauziah Malik, S.Pd.I

