

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* PADA KARYAWAN GEN Z DI PT. SUMBER
ALFARIA TRIJAYA TBK - ALFAMART**

SKRIPSI

OLEH :
IDZNI ADZHANI
218600118



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/12/25

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) 1/12/25

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA KARYAWAN GEN Z DI PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK –
ALFAMART**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

ii

Document Accepted 1/12/25

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)1/12/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada
Karyawan Gen Z Di Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk – Alfamart

Nama : Idzni Adzhani

NPM : 218600118

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh,

Komisi Pembimbing

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Pembimbing

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

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal disetujui : 21 Agustus 2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

HALAMAN PERNYATAAN

Saya dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana adalah hasil karya tulis saya sendiri. Bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang diambil dari karya orang lain telah saya kutip dengan mencantumkan sumbernya secara jelas, sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh serta sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiarisme dalam skripsi ini.



Medan, 18 Agustus 2025

Peneliti



Idzni Adzhani
(218600118)

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

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

Nama : Idzni Adzhani

NPM : 2186000118

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

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 Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Gen Z Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk- ALFAMART**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi 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 18 Agustus 2025

Yang Menyatakan



Idzni Adzhani

NPM. 218600118

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GEN Z DI PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK – ALFAMART

IDZNI ADZHANI

218600118

Penelitian ini telah dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Gen Z di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk – Alfamart. Metodologi penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kuantitatif - korelasional. Sampel dari penelitian ini adalah 180 karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Alat ukur penelitian ini menggunakan skala Kepuasan Kerja dan skala *Turnover intention* yang disusun berdasarkan aspek – aspek Kepuasan kerja dan *Turnover Intention*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi normalitas, uji asumsi linearitas, dan uji analisis regresi linear sederhana dengan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang dalam kategori rendah. Dan dalam penelitian yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien F yaitu 245,553 dan signifikansi $0,000 < 0,01$ dikarenakan koefisien b dan koefisien r memiliki nilai negatif yaitu b sebesar -1.155 dan r sebesar -0.761 maka x memiliki pengaruh negatif terhadap y yang artinya jika X rendah maka Y tinggi begitu pula sebaliknya. Adapun persentase pengaruh x terhadap y ialah 58%.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, Karyawan Gen Z

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION OF GEN Z EMPLOYEES AT PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK – ALFAMART

IDZNI ADZHANI

218600118

This study was conducted to determine the level of influence of job satisfaction on turnover intention in Gen Z employees at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk - Alfamart. The research methodology used is a quantitative - correlational research method. The sample of this study was 180 employees at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk branch Palembang. The sampling technique in this study used a non-probability sampling technique, namely purposive sampling. The measuring instrument of this study used the Job Satisfaction scale and the Turnover intention scale which were arranged based on aspects of Job Satisfaction and Turnover Intention. Data analysis in this study used validity tests, reliability tests, normality assumption tests, linearity assumption tests, and simple linear regression analysis tests with SPSS (Statistical Program for Social Science). From the results of the study, it can be concluded that job satisfaction among employees at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk in the Palembang branch is categorized as low. The research findings indicate that the Job Satisfaction variable has an effect on turnover intention, with an F coefficient of 245.553 and a significance level of $0.000 < 0.01$. Since the coefficients b and r have negative values, with b at -1.155 and r at -0.761, this means that X has a negative influence on Y; in other words, if X is low, then Y is high, and vice versa. The percentage of influence of X on Y is 58%.

Keywords: Job Satisfaction, Turnover Intention, Gen Z Employees

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis Bernama Idzni Adzhani, lahir di Medan pada tanggal 18 September 2003 merupakan anak dari Bapak Maman Surahman dan Ibu Apridhora Syahputri. Penulis adalah anak ke 3 dari 3 bersaudara yang memiliki 2 kakak Perempuan. Sejak kecil penulis dibesarkan di Perkebunan yang terletak di kota Palembang, Sumatera Selatan. Penulis menyelesaikan Pendidikan Taman Kanak – kanak (TK) di PGRI Talang Jaya dan lulus tahun 2009, kemudian penulis melanjutkan Pendidikan dasar di SD Negeri 1 Peninggalan, Palembang. Akan tetapi penulis berpindah sekolah pada saat penulis duduk dikelas 5 Semester satu, penulis berpindah sekolah ke SD Swasta Tamansiswa Medan dan lulus pada tahun 2015, kemudian penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama Di SMP Swasta AL - ULUM dan lulus pada tahun 2018, kemudian penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Akhir di SMA Negeri 6 Medan dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2021 dan sampai saat ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area.

Pada tahun 2024 penulis mengikuti magang mandiri di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Medan Kota yang berlangsung selama 2 bulan. Penulis sangat senang sekali karena bisa menambah pengalaman, dapat menerapkan ilmu yang di dapatkan, dan mendapatkan relasi yang lebih luas.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Kuasa atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian yang saya lakukan yaitu untuk mengetahui “**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Gen Z Di Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk – Alfamart**”.

Skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa doa, dukungan dan bantuan dari semua pihak yang terkait, oleh karena itu pada kesempatan ini juga dengan ketulusan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Se selaku rektor Universitas Medan Area. Kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Ketua, Ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M.Psi selaku dosen pengaji, dan Ibu Fikriyah Iftinan Fauzi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris seminar saya yang telah memberikan saran dan masukan untuk saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta kepada Bapak Faadhil S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing saya, terima kasih atas semua arahan, dan masukan yang telah Bapak berikan selama ini. Bimbingan Bapak sangat berarti bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa pula penghargaan juga penulis sampaikan kepada para dosen – dosen dan para staff Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam segala hal.

Untuk Kedua orang tua saya Bapak Ir. Maman Surahman dan Ibu Ir. Apridhora Syahputri, dua orang yang sangat berjasa didalam hidup saya, terima kasih atas kasih sayang tanpa batas yang tidak pernah lekang oleh waktu, atas kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya, terima

kasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi, yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan selalu mendukung serta memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Kepada Kedua kakak tercinta saya, Utami Lukitasari, S.H, M.Kn dan Nadhila Athira, S.Si, M.Sc. Terima kasih telah menjadi inspirasi, terima kasih atas kasih sayang kepada adik tercintanya, terima kasih telah memberikan dukungan, semangat, motivasi dan memberikan arahan disaat penulis mengalami kesulitan.

Seluruh sahabat – sahabat, dan orang tersayang saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih untuk tangan yang selalu diulurkan, telinga yang selalu siap mendengar, yang selalu memberikan semangat, memotivasi dan arahan kepada penulis serta mau untuk direpotkan oleh penulis. Terima kasih telah menjadi tempat terbaik bagi penulis dimasa kuliah ini.

Adapun maksud dan tujuan dari skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagai persyaratan akademik untuk menyelesaikan pendidikan pada program studi Psikologi Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Medan, 18 April 2025



Idzni Adzhani

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Hipotesis Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian	9
1.5.1. Manfaat secara Teoritis	10
1.5.2. Manfaat secara Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Turnover Intention.....	11
2.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.2 Faktor <i>Turnover Intention</i>	12
2.1.3 Aspek – aspek <i>Turnover Intention</i>	15
2.2. Kepuasan Kerja	16
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.2.2. Faktor – faktor Kepuasan Kerja	18
2.2.3. Aspek – aspek Kepuasan Kerja.....	20
2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	23
2.4. Kerangka Konseptual	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	27
3.2. Bahan dan Alat Penelitian	27
3.3. Metodologi Penelitian	27

3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
3.5. Populasi dan Sampel	29
3.5.1. Populasi	29
3.5.2. Sampel.....	29
3.6. Prosedur Kerja.....	30
3.6.1. Persiapan Administrasi.....	30
3.6.2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	30
3.6.3. Pelaksanaan Penelitian	32
3.7. Metode Pengumpulan Data.....	33
3.8. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	33
3.8.1. Uji Validitas Alat Ukur.....	33
3.8.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	36
3.9. Metode Analisis Data	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1. Hasil Analisis Data	39
4.1.1. Uji Normalitas.....	39
4.1.2. Uji Linearitas.....	40
4.1.3. Uji Hipotesis.....	40
4.2. Pembahasan.....	43
BAB V KESIMPULAN.....	47
5.1. Kesimpulan	47
5.2. Saran.....	47
5.2.1. Saran kepada Karyawan.....	47
5.2.2. Saran kepada Perusahaan	48
5.2.3. Saran kepada Peneliti selanjutnya.....	49
DAFTAR PUSTAKA.....	50
LAMPIRAN.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja.....	31
Tabel 3. 2 Distribusi Aitem Skala <i>Turnover Intention</i>	32
Tabel 3. 3 Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja	34
Tabel 3. 4 Distribusi Butir Skala <i>Turnover Intention</i>	35
Tabel 4. 1 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas	39
Tabel 4. 2 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	40
Tabel 4. 3 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	41
Tabel 4. 4 Rangkuman Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	42



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Persentase Data <i>Turnover Intention</i> tahun 2024 (dikutip dari HRD – PLG).....	5
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4. 1 Kurva Variabel Kepuasan Kerja.....	42
Gambar 4. 2 Kurva Variabel <i>Turnover Intention</i>	43



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 ALAT UKUR UJI COBA.....	55
LAMPIRAN 2 ALAT UKUR PENELITIAN	62
LAMPIRAN 3 DATA UJI COBA ALAT UKUR	68
LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS & RELIABILITAS DATA UJI COBA.....	71
LAMPIRAN 5 DATA PENELITIAN	79
LAMPIRAN 6 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENELITIAN	90
LAMPIRAN 7 UJI NORMALITAS	97
LAMPIRAN 8 UJI LINEARITAS	99
LAMPIRAN 9 UJI HIPOTESIS	102
LAMPIRAN 10 SURAT PENELITIAN	105
LAMPIRAN 11 SURAT SELESAI PENELITIAN	107



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan industri ritel saat ini terjadi dalam lingkungan persaingan yang sangat ketat di seluruh industri, memaksa perusahaan untuk beroperasi dengan lebih efektif dan efisien. Mengingat bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas dan efisiensi sebuah perusahaan, dengan tingkat daya saing yang tinggi mengharuskan organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya, serta memberikan perhatian khusus pada karyawan sebagai aset penting.

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen penting yang dimiliki perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Perusahaan harus dapat menerima, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai visi dan misi mereka. Sumber daya manusia yang tergolong dalam usia produktif adalah 19-25 tahun angka ini cukup banyak di temukan pada generasi Z (Suhermanto & Paryontri, 2024).

Menurut Badan Pusat Statistik, Generasi Z adalah kelompok orang yang lahir antara tahun 1997 dan 2012. Usia generasi Z saat ini diperkirakan antara 12 hingga 27 tahun. Mereka menduduki persentase tertinggi dari populasi, 27,94%, dibandingkan dengan generasi lain (Julianti, Wahyulina, Suprayetno, & Fauzi, 2024). Di Indonesia, Generasi Z telah mulai mengisi pekerjaan di berbagai perusahaan atau organisasi non profit. Mereka juga diperkirakan akan mendominasi tenaga kerja dan menjadi dasar bagi perusahaan dan negara ketika mengalami bonus

demografis pada tahun 2030. Karena usia produktif mereka, mereka dapat dianggap sebagai kesempatan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi. Dampaknya adalah generasi Z memiliki *Turnover Intention* yang sangat besar dan mempengaruhi performa kerja mereka (Suhermanto & Paryontri, 2024).

Turnover intention di kalangan karyawan Gen Z di industri retail telah menarik perhatian utama dari manajer dan pemimpin organisasi. Data menunjukkan bahwa tingkat turnover di industri ini cukup tinggi, dengan banyak karyawan Gen Z yang memutuskan untuk pindah kerja dalam waktu singkat setelah bergabung. Hal ini telah terindikasi dengan tingkat *turnover intention* yang berada di angka 10% sejak Gen Z mulai memasuki pasar kerja. Menurut Roseman (1981) tingkat *turnover intention* dianggap tinggi jika mencapai angka 10% atau lebih (Julianti, Wahyulina, Suprayetno, & Fauzi, 2024).

Pada era saat ini, pertumbuhan perusahaan ritel yang pesat berkontribusi pada meningkatnya keinginan yang tinggi untuk *turnover*. Menurut Petrone et al. (2018), tingkat niat untuk berpindah kerja di perusahaan ritel lebih tinggi dibandingkan industri lainnya. Hal ini diperkuat oleh data yang disajikan oleh Danti & Elmi (2023), yang menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* di industri ritel di Indonesia mencapai 16,9%. Angka ini dapat mengganggu kemajuan perusahaan ritel di tanah air dan lebih tinggi dibandingkan dengan niat berpindah di sektor lain.

Menurut pendapat Mobley (1982) mengatakan *Turnover Intention* merupakan kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat yang lain sesuai dengan keinginannya atau meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Lebih lanjut, menurut Ardan dan

Jaeleni (2021), "*Turnover intention* merujuk pada kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya, berdasarkan keputusan pribadi". Permasalahan *turnover intention* adalah isu klasik yang sering dihadapi oleh perusahaan, termasuk salah satunya perusahaan ritel (Jannavi & Utami, 2024). Tingginya tingkat *turnover intention* akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga untuk mencegahnya perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi tinggi dan rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan (Julianti, Wahyulina, Suprayetno, & Fauzi, 2024). Akumulasi ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan dapat memicu mereka untuk mencari pekerjaan lain (Sari, Hayati, & Nurhikmah, 2024).

Pendapat Sunarjaya dan Nugraha (2019) serta Sarantie et al. (2022) juga menyatakan bahwa tingginya *turnover* karyawan memiliki konsekuensi negatif bagi produksi, operasional, biaya pelatihan yang meningkat, dan penurunan produktivitas (Maulino & Eryandra, 2024). Selanjutnya pendapat yang disampaikan oleh Luthans (2011) ialah *turnover* karyawan dapat merugikan perusahaan karena mengakibatkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru. Selain menambah biaya, tingkat turnover yang tinggi juga dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan.

Dampak psikologis pada karyawan yang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya meliputi berkurangnya minat untuk bekerja dengan serius, stagnasi dalam pengembangan bakat dan keterampilan, hilangnya hubungan sosial antar rekan kerja, serta timbulnya tekanan batin akibat harus mencari pekerjaan baru yang lebih baik. Tekanan ini tidak dapat ditangani oleh semua orang, sehingga dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan tersebut.

Sejalan dengan fenomena yang terjadi di lokasi penelitian, yaitu di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, yang lebih dikenal dengan Alfamart, perusahaan ritel minimarket terkemuka di Indonesia, fokus penelitian ini akan ditujukan pada permasalahan *turnover intention* di kalangan karyawan. Alfamart menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari dengan harga terjangkau. Di cabang Palembang, terdapat kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan. Alasan – alasan tersebut mencakup masalah keluarga, pindah kerja, melanjutkan studi, mangkir, dan lokasi kerja yang terlalu jauh. Alasan ini sejalan dengan konsep *turnover intention* yang diungkapkan oleh Mobley (1981). Setiap bulan, cabang Palembang mengalami turnover intention yang cukup signifikan, dengan angka tertinggi mencapai 2,66%. Angka ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang berpotensi meninggalkan perusahaan, dan ini menjadi tantangan serius bagi manajemen.

Dalam konteks generasi Z, yang merupakan kelompok usia muda di antara karyawan Alfamart, fenomena *turnover* ini menjadi lebih kompleks. Generasi Z dikenal dengan keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga pengalaman yang memuaskan dan kesempatan untuk berkembang. Mereka lebih cenderung mencari lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketidakpuasan dengan kebijakan perusahaan, seperti pemotongan gaji atau kurangnya kesempatan untuk pelatihan, dapat mendorong mereka untuk mempertimbangkan opsi lain.

Berikut adalah data persentase *turnover intention* bulanan:

BULAN	TARGET	JUMLAH KARY	TURN OVER AREA	TURN OVER NON AREA	TOTAL TURN OVER	% TURN OVER
JANUARI	2%	6243	84	13	97	1,55%
FEBRUARI	2%	6274	86	5	91	1,45%
MARET	2%	6285	68	3	71	1,13%
APRIL	2%	6290	145	22	167	2,66%
MEI	2%	6310	120	13	133	2,11%
JUNI	2%	6286	86	16	102	1,62%
JULI	2%	6421	150	20	170	2,65%
AGUSTUS	2%	6524	111	15	126	1,93%
SEPTEMBER	2%	6574	105	16	121	1,84%
OKTOBER	2%	6657	81	33	114	1,71%
NOVEMBER	2%	6676	89	21	110	1,65%
DESEMBER	2%	6703	79	20	99	1,48%
		TOTAL	1204	197	1401	1,88%

Gambar 1. 1 Persentase Data *Turnover Intention* tahun 2024

(dikutip dari HRD – PLG)

Data di atas menunjukkan bahwa perusahaan tersebut menetapkan target turnover intention sebesar 2% setiap bulannya. Jika tingkat *turnover intention* melebihi target yang telah ditentukan, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh untuk mengidentifikasi penyebabnya. Hal ini penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* tersebut.

Pada tanggal 17 Februari – 19 Februari 2025, peneliti melakukan observasi di lingkungan kerja PT. Sumber Alfaria Trijaya cabang Palembang dan menemukan sejumlah masalah yang menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, khususnya di antara generasi Z. Salah satu isu utama yang diidentifikasi adalah penerapan pemotongan gaji, yang diterapkan ketika pendapatan outlet tidak sesuai dengan yang tercatat dalam sistem. Kebijakan ini menimbulkan kekhawatiran di kalangan karyawan muda, karena mereka merasa tidak seharusnya bertanggung jawab atas fluktuasi pendapatan yang disebabkan oleh faktor-faktor eksternal.

Selain itu, jarak antara lokasi tempat tinggal karyawan dan tempat kerja juga menjadi masalah signifikan. Banyak karyawan yang tinggal di daerah yang jauh dari cabang, sehingga mereka harus menghadapi biaya transportasi yang tinggi dan waktu tempuh yang lama. Hal ini tidak hanya menambah beban finansial, tetapi juga menyebabkan stres dan kelelahan yang berpengaruh pada produktivitas mereka. Adanya permasalahan interpersonal juga menjadi perhatian. Terdapat ketegangan antara karyawan, terutama di antara mereka yang memiliki perbedaan pandangan dalam penyelesaian kerjaan. Beberapa karyawan merasa bahwa rekan kerja mereka tidak mendukung, dan ini menciptakan iklim kerja yang tidak harmonis. Ketidakpuasan ini sering kali berujung pada konflik kecil yang dapat mengganggu lingkungan kerja. Adapun hubungan antara karyawan dan atasan juga mengalami tantangan. Beberapa karyawan merasa bahwa atasan mereka kurang memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif. Karyawan menginginkan pengakuan atas kontribusi mereka, tetapi sering kali merasa diabaikan. Hal ini dapat memperburuk turnover intention, karena karyawan merasa tidak dihargai dan tidak termotivasi untuk tetap bertahan.

Dalam wawancara dengan manajer PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada tanggal 24 Februari 2025, terungkap bahwa permasalahan yang dihadapi perusahaan berkaitan erat dengan turnover intention karyawan. Manajer menjelaskan, "Setiap bulannya, kami selalu mengalami turnover di antara karyawan. Ini adalah masalah yang sangat dicermati, karena kehilangan karyawan tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga memengaruhi semangat kerja tim." Ia menambahkan bahwa banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan kebijakan perusahaan, terutama terkait dengan pemotongan gaji , keinginan

melanjutkan studi, dan lokasi kerja yang terlalu jauh dari tempat tinggal mereka.

"Kami menyadari bahwa ketidakpuasan ini menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain," kata manajer tersebut. Manajer juga mencatat bahwa generasi Z cenderung lebih memilih lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dan menawarkan kesempatan untuk pengembangan diri. "Karyawan muda ini sangat menghargai komunikasi terbuka dan umpan balik yang konstruktif. Ketika mereka merasa diabaikan atau tidak mendapatkan pengakuan, mereka lebih cepat mempertimbangkan untuk berpindah kerja," tambahnya. Ia juga menyebutkan bahwa perusahaan sedang berupaya untuk mengatasi masalah ini dengan meningkatkan komunikasi dan transparansi mengenai kebijakan perusahaan, serta memperkenalkan program kesejahteraan yang lebih baik.

Menurut Mobley, Honenberg, dan Hollingsworth (dalam Kristianti & Sarsono, 2020) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi individu untuk memiliki keinginan berpindah kerja, salah satunya adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung merasa senang dan bahagia, sehingga tidak merasa perlu mencari alternatif pekerjaan lainnya (Kasmin, Nani, & Marhan, 2023).

Menurut Robbins (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang positif mengenai suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik – karakteristiknya. Perasaan yang positif atau pun negatif yang dialami karyawan dapat menyebabkan seseorang mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja (Sumampouw, 2022). Selanjutnya, menurut Marliani (2015) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga

kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Tolak ukur rasa puas dalam bekerja pada setiap individu berbeda-beda. Perlakuan tertentu mungkin dapat memuaskan individu satu namun tidak dengan lainnya begitu juga sebaliknya.

Pandangan yang diungkapkan oleh Siagian (2011) mengatakan Kepuasan kerja adalah elemen lain yang mempengaruhi kemungkinan *turnover intention*. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan seseorang tentang pekerjaan yang dilakukannya, baik positif maupun negatif. Dalam konteks industri retail, di mana tingkat *turnover* sering kali tinggi, pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan niat untuk berpindah kerja sangatlah penting (Prawitasari, 2016).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sari, Hayati, & Nurhikmah (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi niat karyawan untuk berpindah kerja. Sebuah studi yang dilakukan di Kota Makassar menemukan bahwa terdapat kontribusi signifikan antara kepuasan kerja dan *intensi turnover*, dengan kepuasan kerja berkontribusi sebesar 68,9% terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan (Sari, Hayati, & Nurhikmah, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan ini dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Gen Z Di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk - ALFAMART**” penelitian ini digunakan untuk melihat seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Gen Z Di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk – ALFAMART.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah ditemukan, maka yang menjadi rumusan dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Gen Z Di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk – ALFAMART ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Gen Z Di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk – ALFAMART.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Ada pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Gen Z Di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk – ALFAMART”.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat secara Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu Psikologi khususnya ilmu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).
2. Menambah informasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan *turnover intention* sehingga dapat dijadikan referensi di penelitian selanjutnya.

1.5.2. Manfaat secara Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran yang bermanfaat untuk mengurangi *turnover intention*.
2. Dengan adanya hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat segera menangani masalah *turnover intention*.
3. Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover* karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Turnover Intention

2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut pendapat Mobley (2011) *Turnover Intention* diartikan sebagai keinginan karyawan yang cenderung dengan mudah keluar dari pekerjaannya sesuai dengan keputusannya sendiri. Mobley (2011) juga mengatakan akibat dari adanya turnover dapat menimbulkan permasalahan yakni perusahaan harus mengeluarkan banyak biaya yang mahal untuk perekrutan karyawan baru.

Menurut Suhakim & Badrianto (2021) yang menyatakan bahwa dasar dari pengertian *turnover intention* sama dengan keinginan karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Karyawan yang menyukai pekerjaannya lebih cenderung bertahan di perusahaan daripada karyawan yang tidak senang dengan pekerjaannya. Namun, ada juga karyawan yang tidak puas tetapi tetap bertahan di perusahaan dan enggan untuk keluar, serta ada pula karyawan yang menyukai pekerjaannya tetapi memutuskan untuk pindah ke perusahaan lain.

Sementara itu Menurut Ihwanti & Gunawan (2023), bahwa keluarnya seseorang dari organisasi (*turnover*) disebabkan oleh dua hal, antara lain : Pertama, rasa kesukarelaan (*voluntaris turnover*), yaitu keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela karena daya tarik dan ketersediaan karyawan. Kedua, pergantian paksa, yaitu keputusan untuk keluar atau keluar dari perusahaan karena pengaruh beberapa faktor.

Dari pendapat Chen, dkk (dalam Lua & Kristianingsih, 2022) mengenai *Turnover Intention* dimenjelaskan bahwa pada umumnya dipandang sebagai

pergerakan karyawan keluar dari suatu perusahaan yang dianggap sebagai konsep dua dimensi, yang membedakan antara tindakan keluar secara sukarela atau tidak sukarela, dan antara keluar dan bergabungnya seseorang ke suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas, *Turnover Intention* dapat didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, daya tarik alternatif pekerjaan, dan faktor-faktor lain yang mendorong keputusan karyawan untuk bertahan atau berpindah. Keluarnya karyawan dari organisasi dapat menimbulkan biaya tinggi bagi perusahaan dalam proses perekrutan karyawan baru.

2.1.2 Faktor – Faktor *Turnover Intention*

Menurut Mobley (dalam Maulidah et al, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah:

1. Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.
2. Kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.
3. Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar ataupindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen

yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

Adapun Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yang di kemukakan Ridlo (dalam Maulidah, Syarif, & Pangestut, 2022) yaitu :

1. Usia, tingginya tingkat *turnover* lebih besar dimiliki oleh karyawan yang berusia muda dibandingkan dengan karyawan yang usianya sudah tua. Berarti semakin tua usia seorang karyawan, maka lebih rendah *turnover intention*-nya. Begitupun sebaliknya, semakin muda usia karyawan bisa jadi semakin tinggi juga untuk keluar.
2. Durasi kerja, *Turnover* lebih besar terjadi pada Karyawan yang bekerja dalam durasi yang sebentar. Tambah lama masa kerja maka bisa menurunkan tendensi turnover karyawan. *Turnover* terjadi karena kemungkinan keadaan hubungan dengan usia dan sosialisasi yang kurang pada saat mulai bekerja.
3. Tingkat pembelajaran, pembelajaran yang besar serta jabatan yang cocok bisa mempengaruhi retensi karyawan. Bila pembelajaran tidak cocok dengan jabatan yang diidamkan bisa berpengaruh terhadap tingkatan turnover yang besar.
4. Keterikatan atas perusahaan, pekerjaan dengan memiliki rasa ikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan tempat kerjanya berarti karyawan tersebut mempunyai rasa memiliki, rasa nyaman, tujuan serta makna hidup dan cerminan diri yang positif. Makin kuat ikatan yang dipunya karyawan dengan perusahaan maka makin lemah *turnover intention* karyawan tersebut. Begitupun kebalikannya, semakin kecil ikatan yang dipunya antara

karyawan dengan perusahaan maka akan makin tinggi *turnover intention* karyawannya.

5. Kepuasan kerja, Kepuasan kerja adalah sebuah hal terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Ketidakpuasan seseorang atas pekerjaannya bisa mendorong *turnover* yang lebih kuat. Ketidakpuasan menunjukkan bahwa apa yang didapat karyawan tidak selaras dengan ekspektasi karyawan.

Selanjutnya, faktor-faktor dapat mempengaruhi *turnover intention* yang di kemukakan oleh Zhang (dalam Rahmadhani & Mulyana, 2022), yaitu :

1. Faktor personal meliputi jenis kelamin, usia, status pernikahan, tanggung jawab, kemampuan diri, serta pendidikan.
2. Faktor sosial dan ekonomi meliputi keadaan pasar, kesempatan kerja, ekonomi masyarakat, sistem kerja, fasilitas (pendidikan, perumahan, biaya hidup kesehatan, serta kualitas hidup).
3. Faktor organisasi dan kerja meliputi keuntungan organisasi, budaya organisasi, skala organisasi (gaji, promosi, hubungan dalam organisasi), pelatihan, komitmen organisasi, stress kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention* meliputi faktor individual, kepuasan kerja, komitmen organisasional, usia, durasi kerja, tingkat pembelajaran, keterikatan atas Perusahaan, faktor sosial dan ekonomi, serta faktor organisasi dan kerja.

2.1.3 Aspek – aspek *Turnover Intention*

Menurut Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021)) menyatakan bahwa *Turnover Intention* tergantung dari tiga aspek yaitu:

1. *Thinking of Quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan) Karyawan memiliki beberapa pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya pada perusahaan dan menarik diri dari perusahaan. Hal lain yang akan dilakukan karyawan seperti membanding-mambandingkan apa yang diperoleh di perusahaan oleh teman di perusahaan lain.
2. *Intention to Search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain) Karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja.
3. *Intention to Quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan) Karyawan mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukan keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Misalnya memiliki niat untuk mengundurkan

Adapun Aspek *turnover intention* menurut Chen dan Francesco (2000) yang meliputi:

1. pikiran untuk keluar,
2. keinginan untuk mencari pekerjaan lain,
3. adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Menurut Fishbein dan Ajzen (dalam Ardan & Jaelani, 2021) mengemukakan aspek-aspek dalam *turnover intention* meliputi:

1. Aspek sikap pribadi, merupakan dorongan, pikiran dan keinginan untuk melakukan atau tidak melakukan turnover yang dipengaruhi oleh keyakinan positif dari dalam diri orang yang melakukan *turnover* sebagai akibat dari perilaku *turnover* tersebut.
2. Aspek norma subjektif, merupakan dorongan, pikiran dan keyakinan melakukan atau tidak melakukan pindah kerja yang dipengaruhi oleh norma dalam meninggalkan pekerjaan. Jadi, *intensi turnover* ini baru sebatas keinginan atau niatan individu untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi, belum pada tahap realisasi lingkungan sosial (berisi pengaruh dan tekanan dari lingkungan sosial).
3. Aspek kontrol perilaku, melibatkan dua aspek, yaitu internal dan eksternal. Aspek internal meliputi informasi, ketrampilan, dan kemampuan individu untuk melaksanakan perilakunya, sedangkan aspek eksternal meliputi hal - hal yang menghalangi individu untuk melakukan kegiatan, seperti ketergantungan individu pada orang lain dan kesempatan.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan aspek – aspek dari *Turnover Intention* meliputi *Thinking of Quitting, Intention to search for alternatives, Intention to Quit*, aspek sikap pribadi, aspek norma subjektif, dan aspek kontrol perilaku.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Kreitner & Kinicki (dalam Hajani & Andan, 2020) adalah respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi

pekerjaan seseorang yang berarti kepuasan kerja atau job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat merasa puas secara relatif dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau aspek lainnya.

Menurut Locke memberikan definisi yang komprehensif tentang kepuasan kerja yang melibatkan reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011).

Sementara itu, Menurut Robbins (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang positif mengenai suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik-karakteristiknya. Perasaan yang positif atau pun negatif yang dialami karyawan dapat menyebabkan seseorang mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja (Sumampouw, 2022).

Berdasarkan pendapat diatas, disimpulkan kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai respons emosional dan evaluatif terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dialami oleh individu. Kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal, melainkan terdiri dari perasaan positif atau negatif yang muncul akibat penilaian karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan dan harapan yang dianggap penting.

2.2.2. Faktor – faktor Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2008) menyatakan Kepuasan kerja seorang pekerja dipengaruhi oleh beberapa yakni;

1. *Need Fulfillment* atau pemenuhan kebutuhan

Menurut model ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap karakteristik pekerjaan yang memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* atau ketidaksesuaian

Model ini mengusulkan bahwa kepuasan adalah sebagai hasil dari met expectations, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan untuk diterima individu dari pekerjaan, seperti bayaran yang baik dan peluang promosi, dengan apa yang sebenarnya diterima.

3. *Value Attainment* atau pencapaian nilai

Gagasan yang menjadi landasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual.

4. *Equity* atau keadilan

Dalam model ini, kepuasan adalah merupakan fungsi dari seberapa adil pekerja diperlakukan di pekerjaan. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relatif terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil atau masukan signifikan lain.

5. *Dispositional/Genetic Components* atau komponen watak/genetik

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal dan faktor genetik. Oleh karena itu, dapat

terjadi beberapa rekan kerja tampak puas dengan berbagai variasi situasi kerja, sedang lainnya kelihatan selalu tidak puas.yaitu:

Menurut Sutrisno (dalam Nasution, 2017) menjelaskan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah

1. Kesempatan untuk maju,
2. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja,
3. Ketiga gaji, gaji lebih banyak yang menyebabkan ketidakpuasan,
4. Keempat perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover,
6. Faktor Interistik dari pekerjaan,
7. Kondisi kerja,
8. Aspek sosial dalam pekerjaan,
9. Komunikasi,
10. Fasilitas- fasilitas.

Menurut Mullin (dalam Izzati & Mulyana, 2019) yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, meliputi :

1. Faktor pribadi, di antaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
2. Faktor sosial, di antaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.

3. Faktor budaya, di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
4. Faktor organisasi, di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
5. Faktor lingkungan, di antaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Berdasarkan pendapat diatas, disimpulkan Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pemenuhan kebutuhan, ketidaksesuaian, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik, faktor pribadi, faktor sosial, faktor budaya, faktor organisasi, dan faktor lingkungan, yang pada gilirannya dapat mengurangi *turnover* dan meningkatkan produktivitas.

2.2.3. Aspek – aspek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Luthans (2006) diukur dengan lima aspek yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

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

2. Kepuasan terhadap Gaji (*Pay*).

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

3. Kepuasan terhadap supervisi.

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

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

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

5. Kepuasan terhadap promosi

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

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

1. Aspek psikologis yaitu kepuasan kerja yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat terhadap pekerjaan, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. 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.

3. Aspek sosial yaitu berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya serta hubungan dengan anggota keluarga.
4. Aspek finansial yaitu berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Terdapat lima aspek dalam *Job Description Index* (JDI) untuk mengukur untuk mengukur kepuasan kerja (Rahadi & Susilowati, 2019). Kelima aspek JDI dari kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*).

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidang nya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (*Supervision*).

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja (*Workers*).

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*Promotion*).

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/Upah (*Pay*).

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek Kepuasan Kerja meliputi Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri, atasan, hubungan dengan rekan kerja rekan kerja, promosi, gaji, peraturan dan prosedur, sifat pekerjaan, komunikasi dalam Perusahaan, aspek psikologis, fisik, sosial, dan finansial.

2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Di era yang semakin kompetitif ini, apabila seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, maka ia akan merasa nyaman dengan pekerjaan tersebut (Khomaryah, Pawenang, & A.B, 2020). Kepuasan kerja adalah faktor penting bagi karyawan dalam suatu organisasi karena dapat mempengaruhi *turnover intention* (Sundari & Meria, 2022). Kaitan antara kepuasan kerja dan turnover terlihat ketika karyawan tidak dikelola dengan baik, yang menyebabkan ketidakpuasan dan akhirnya keputusan untuk meninggalkan pekerjaan (Mangumbahang, Taroreh, & Palandeng, 2023). Penelitian oleh Bawawa, Lengkong dan Taroreh (2021) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan turnover intention, di mana peningkatan kepuasan kerja berhubungan dengan penurunan turnover intention dan peningkatan kinerja.

Pendapat dari Mobley (dalam Rahmadhani & Mulyana, 2022) mengatakan Akibat dari turnover dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti perusahaan harus mengeluarkan biaya tinggi untuk merekrut karyawan baru. Biaya tersebut mencakup biaya iklan, administrasi, pelatihan, dan pesangon bagi karyawan yang keluar. Selain itu, ada masalah terkait prestasi, seperti hilangnya karyawan dengan kompetensi tinggi atau keterampilan baik, serta kehilangan karyawan yang memegang posisi penting. Hal ini dapat mempengaruhi pola komunikasi dan hubungan sosial di antara rekan kerja, serta berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan yang berkaitan dengan aspek komunikasi dan sosial tersebut.

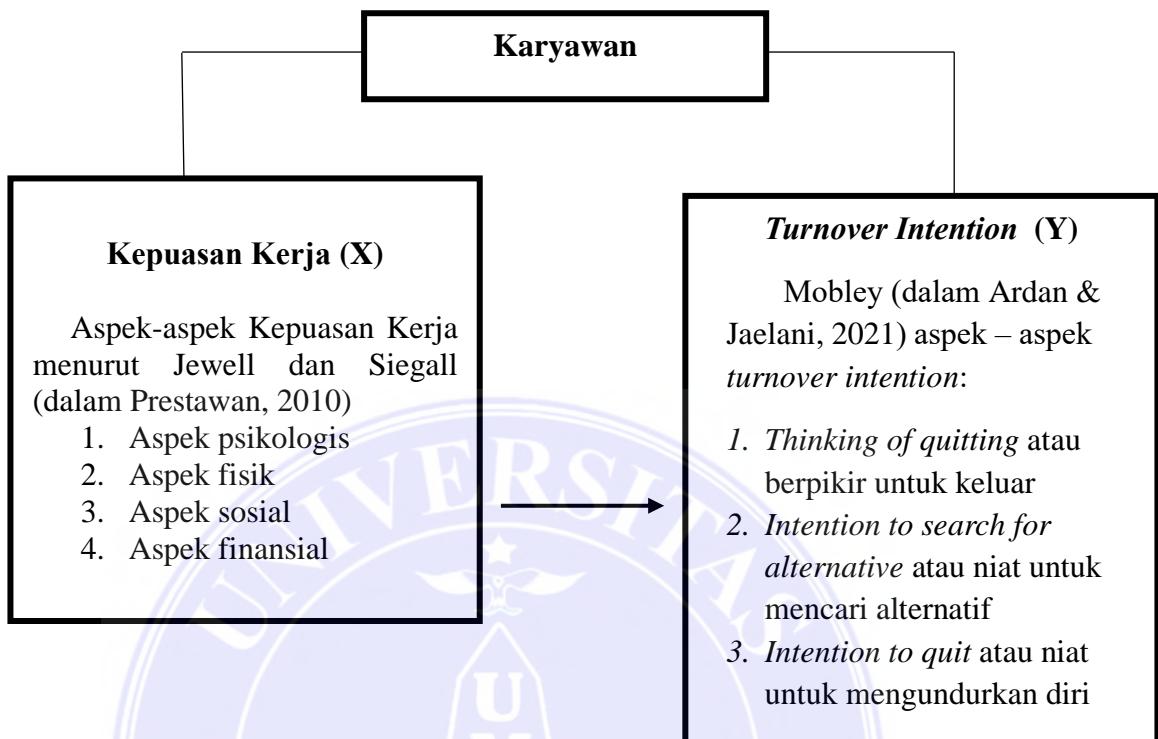
Sejalan dengan penelitian yang telah dikakukan oleh peneliti sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Intensi Turnover* Pada Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar”. Menurut hasil penelitiannya bahwa Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi niat karyawan untuk berpindah kerja. Sebuah studi yang dilakukan di Kota Makassar menemukan bahwa terdapat kontribusi signifikan antara kepuasan kerja dan *intensi turnover*, dengan kepuasan kerja berkontribusi sebesar 68,9% terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan (Sari, Hayati, & Nurhikmah, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Kasmin, Nani, & Marhan (2023) dapat ditarik Kesimpulan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan divisi conveyor PT. Obsidian Stainless Steel. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat keinginan

mereka untuk berpindah kerja akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula *turnover intention* yang dirasakan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap niat karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

Selain itu, Hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Kaum Milenial” ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Fullmoon Jaya Abadi. Dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja dapat menurunkan *Turnover Intention* pada karyawan milenial PT. Fullmoon Jaya Abadi. Maka semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin turun *turnover intention* begitu juga sebaliknya. Karyawan yang mendapatkan remunerasi yang baik dan hubungan kerja yang baik akan menurunkan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Gunawan & Andani (2020); Hariawan & Atmajawati (2018); Li et al (2018) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (Suton & Nefianto, 2023).

2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober 2024 sampai dengan Maret 2025. Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang.

3.2. Bahan dan Alat Penelitian

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbasis google form. Sedangkan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologi. Adapun skala yang digunakan dengan metode skala likert dari variable kepuasan kerja dan *turnover intention*. Setelah itu, peneliti mendistribusikan kuesioner tersebut kepada sampel penelitian yang terdiri dari karyawan di lokasi penelitian. Karyawan tersebut kemudian mengisi pernyataan-pernyataan dalam kuesioner menggunakan *Gadget*. Selain itu alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Software* komputer yaitu microsoft word dan excel serta uji statistika yakni *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Kemudian hasil data penelitian yang didapatkan dipindahkan ke *Microsoft Excel*.

3.3. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kuantitatif - korelasional. Penelitian Korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengukur pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih. Oleh karena itu, dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dihubungkan yakni kepuasan kerja (X) dan *turnover intention* (Y).

Dengan menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan melalui instrumen yang terstruktur, seperti kuesioner, untuk mendapatkan informasi yang dapat dianalisis secara statistik. Analisis ini akan membantu untuk memahami sejauh mana kepuasan kerja mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah pekerjaan, serta memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia.

3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai respons emosional dan evaluatif terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dialami oleh individu. Adapun dalam pelaksanaan penelitian ini Kepuasan kerja diukur melalui Aspek-aspek Kepuasan Kerja menurut Jewell dan Siegall (dalam Prestawan, 2010) yaitu Aspek psikologis, Aspek fisik, Aspek sosial dan Aspek finansial.

2. Turnover Intention

Turnover Intention dapat didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, daya tarik alternatif pekerjaan, dan faktor – faktor lain yang mendorong keputusan karyawan untuk bertahan atau berpindah. Adapun dalam pelaksanaan penelitian ini *turnover intention* dapat diukur melalui aspek *turnover intention* menurut Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) yakni: *Thinking of quitting* atau

berpikir untuk keluar, *Intention to search for alternative* atau niat untuk mencari alternatif, dan *Intention to quit* atau niat untuk mengundurkan diri.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) Populasi adalah wilayah generalisai yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peniliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK cabang Palembang yang berjumlah 4779 orang yang terdiri dari 2444 laki – laki dan 2335 perempuan.

3.5.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2013). Sampel pada penelitian ini berjumlah 180 orang setelah mengalami penyaringan.

Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* yang digunakan yaitu yang di mana jenis sampel ini yaitu sampel yang dipilih secara acak. Sedangkan teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2013) *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Artinya pengambilan sampel didasarkan pada pertimbangan atau kriteria tertentu yang

telah dirumuskan terlebih dahulu oleh peneliti. Kriteria dalam sampel penelitian ini yaitu :

1. Memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (alfamart)
2. Berusia 18-27 tahun.

3.6.Prosedur Kerja

3.6.1. Persiapan Administrasi

Sebelum memulai penelitian, Langkah – langkah persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian perlu dilakukan, termasuk pengajuan surat izin penelitian kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Surat izin ini berfungsi untuk meminta persetujuan dari perusahaan agar penelitian dapat dilaksanakan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang. Setelah menerima persetujuan dari pihak perusahaan, peneliti kemudian melanjutkan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang. Setelah proses penelitian selesai, perusahaan mengeluarkan surat yang menyatakan bahwa penelitian telah dilakukan.

3.6.2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud di sini adalah mempersiapkan alat ukur untuk penelitian, dimulai dengan penyusunan skala. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode skala, yang berfokus pada pengukuran kepuasan kerja dan *turnover intention*. Skala yang digunakan didasarkan pada Skala Likert. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner,

dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei (Taluke, Laka, & Sembel, 2019). Bentuk jawaban skala Likert terdiri dari Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun dalam dua bentuk, yaitu *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung).

A. Skala Kepuasan Kerja

Penyusunan skala kepuasan kerja dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek kepuasan kerja yang berdasarkan pada teori yang diungkapkan oleh Jewell dan Siegall (dalam Prestawan, 2010). Aspek-aspek tersebut meliputi aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial.

Tabel 3. 1 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		TOTAL
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Aspek psikologis	Keinginan untuk bekerja karena dorongan psikologis	1,2,3,	4,5	8
		Perasaan senang dengan pekerjaan	6,7	8	
2.	Aspek fisik	Perasaan nyaman bekerja	9,10	11,12	6
		Pemenuhan kebutuhan fisik	13	14	
3.	Aspek sosial	Dukungan dari atasan	15,16	17,18	8
		Dukungan dari rekan kerja	19,20	21,22	
4.	Aspek finansial	Gaji yang diterima sesuai harapan	23,24	25,26	8
		Kebijakan kenaikan jabatan	27,28	29,30	
TOTAL			16	14	30

B. Skala Turnover Intention

Skala *turnover intention* dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek – aspek *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) yaitu : *Thinking of quitting* atau berpikir untuk keluar, *Intention to search*

for alternative atau niat untuk mencari alternatif , dan *Intention to quit* atau niat untuk mengundurkan diri.

Tabel 3. 2 Distribusi Aitem Skala *Turnover Intention*

No	Aspek	Indikator	Aitem		TOTAL
			Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Thingking of Quitting</i> (berpikir untuk keluar)	Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan	4,6,10	1,5,7,11	13
		Ketidaknyamanan dan rasa bosan	2,8,12	3,9,13	
2.	<i>Intention To Search</i> (Niatan untuk mencari pekerjaan lain)	Adanya pemikiran untuk mrncari alternatif pekerjaan lain	14,18,20	15,19	11
		Membandingkan pekerjaaan	16,21,23,24	17,22	
3.	<i>Intention To Quit</i> (Niatan untuk berhenti atau tidak)	Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan	25,27	34	10
		Perasaan bahagia apabila keluar dari pekerjaan	26,28,30,32	29,31,33	
TOTAL			19	15	34

3.6.3. Pelaksanaan Penelitian

Dalam tahap ini, peneliti menggali informasi berupa data pada lokasi penelitian yakni di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang yang dimulai sejak bulan oktober sampai dengan bulan maret. Sebelum itu peneliti juga melakukan wawancara dengan tim manajemen. Wawancara singkat itu digunakan peneliti untuk mengumpulkan data-data yang mendukung dan diperlukan dalam penelitian ini terkait permasalahan atau fenomena yang akan diteliti.

3.7. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diperlukan dalam usaha mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan instrument berupa skala psikologi dengan pendekatan likert. Skala yang disusun berdasarkan indikator dari kepuasan kerja dan *turnover intention*. Skala disusun dengan 4 alternatif jawaba, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan *Favourable* diberi rentangan nilai dari 4 – 1 dan pernyataan yang bersifat *Unfavourable* diberi rentangan nilai dari 1 – 4. Berikut penjelasan skala – skala yang akan digunakan dalam penelitian ini.

1. Skala *Turnover Intention*

Skala *turnover intention* disusun menggunakan aspek – aspek *turnover intention* Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) yaitu *Thinking of quitting* atau berpikir untuk keluar, *Intention to search for alternative* atau niat untuk mencari alternatif, dan *Intention to quit* atau niat untuk mengundurkan diri.

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan Kerja disusun menggunakan aspek – aspek Kepuasan kerja Menurut Jewell dan Siegall (dalam Prestawan, 2010) dimana terdapat 4 aspek, yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial dan aspek finansial.

3.8. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.8.1. Uji Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti keabsahan atau kebenaran.

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur mampu

melakukan fungsi ukurnya. Menurut Sugiyono (dalam Sugiono, Noerdjanah, & Wahyu, 2020) Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan bahwasannya alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Pengujian validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Corrected Item Total Correlation*, yang dihitung dengan bantuan aplikasi *software IBM SPSS* versi 22 for Windows.

1. Skala Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil data uji coba skala kepuasan kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari total 30 item, terdapat 7 item yang dianggap tidak valid karena *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,3$. Aitem yang gugur tersebut aitem butir nomor 1,2,13,15,19,20 dan 27. Sedangkan untuk 23 aitem yang dinyatakan valid dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* 0,318 hingga 0,818.

Tabel 3. 3 Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem				Jumlah Valid	
			<i>Favorable</i>		<i>Unvaforable</i>			
			Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1.	Aspek psikologis	Keinginan untuk bekerja karena dorongan psikologis	3	1,2	4,5	-	6	
		Perasaan senang dengan pekerjaan	6,7	-	8	-		
2.	Aspek fisik	Perasaan nyaman bekerja	9,10	-	11,12	-	5	
		Pemenuhan kebutuhan fisik	-	13	14	-		
3.	Aspek sosial	Dukungan dari atasan	16	15	17,18	-	5	

		Dukungan dari rekan kerja	-	19,20	21,22	-	
4.	Aspek finansial	Gaji yang diterima sesuai harapan	23,24	-	25,26	-	7
		Kebijakan kenaikan jabatan	28	27	29,30	-	
TOTAL			9	7	14	0	23

2. Skala Turnover Intention

Data hasil pengujian skala *turnover intention* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari total 34 item, terdapat 7 item yang dianggap tidak valid karena *Corrected Item-Total Correlation* < 0,3. Aitem yang gugur tersebut aitem butir nomor 7,9,11,15,17,19, dan 29. Sedangkan untuk 27 aitem yang dinyatakan valid dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* 0,306 hingga 0,818.

Tabel 3. 4 Distribusi Butir Skala Turnover Intention

No	Aspek	Indikator	Aitem				Jumlah valid	
			Favorable		Unfavorable			
			Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1.	<i>Thingking of Quitting</i> (berpikir untuk keluar)	Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan	4,6,10	-	1,5	7,11	13	
		Ketidaknyamanan dan rasa bosan	2,8,12	-	3,13	9		
2.	<i>Intention To Search</i> (Niatan untuk mencari pekerjaan lain)	Adanya pemikiran untuk mrncari alternatif pekerjaan lain	14,18,20	-	-	15,19	11	
		Membandingkan pekerjaan	16,21,23,24	-	22	17		
3.	<i>Intention To Quit</i> (Niatan untuk	Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan	25,27	-	34	-	10	

	berhenti atau tidak)	Perasaan bahagia apabila keluar dari pekerjaan	26,28,3 0,32	-	31,33	29	
	TOTAL		19	0	8	7	34

3.8.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Sugiharto dan Situnjak (dalam Maulana, 2022) reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. (Sugiono, Noerdjanah, & Wahyu, 2020). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dengan perhitungan yang dibantu oleh aplikasi *software IBM SPSS for Windows*.

1. Skala Kepuasan kerja

Berdasarkan data tersebut, kemudian dianalisis untuk uji reliabilitas yang menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,873. Nilai ini dapat dianggap reliabel berdasarkan pernyataan Sugiyono (2013) yang menyebutkan bahwa nilai minimum *Cronbach's alpha* adalah 0,600. Dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,873, dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalannya sangat tinggi menurut kriteria yang diungkapkan oleh Iskandar dkk (2022).

2. Skala *Turnover Intention*

Berdasarkan penjelasan di atas, data tersebut kemudian dianalisis untuk uji reliabilitas yang menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,924. Nilai ini dapat dianggap reliabel berdasarkan pernyataan Sugiyono (2013) yang menyebutkan bahwa nilai minimum *Cronbach's alpha* adalah 0,600. Dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,924, dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalannya sangat tinggi menurut kriteria yang diungkapkan oleh Iskandar dkk (2022).

3.9. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi product moment dengan bantuan *SPSS for windows*. Analisis data adalah data yang sudah diolah sehingga hasil yang diperoleh mudah dimengerti oleh pembaca penelitian. Analisis data berupa informasi hasil olah data, mengelompokan hasil dari pengolahan data, meringkas hasil olah data sehingga membentuk suatu kesimpulan penelitian (SAHIR, 2021).

Penelitian ini bersifat asosiatif dan bertujuan untuk mendeskripsikan secara rinci tingkat kepuasan kerja serta *turnover intention*. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS for Windows* dalam menganalisis data yang diperoleh. Analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan menggunakan uji statistik ialah uji asumsi klasik. Uji asumsi yang akan digunakan ialah uji asumsi normalitas dan uji asumsi linearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ani, Lumanauw, & Tampenawas, 2021). Uji normalitas yang akan digunakan adalah *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria penentuan distribusi normal data adalah sebagai berikut: Jika nilai signifikansi (Sig.) untuk semua data $> 0,01$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) untuk semua data $< 0,01$, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis kolerasi atau regresi linear. Kriteria penilaian dalam uji linearitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas $> 0,01$ maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) adalah linear.
- b. Jika nilai probabilitas $< 0,01$ maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) adalah tidak linear.

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang dengan koefisien F sebesar 245,553 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,01$, dikarenakan koefisien b dan koefisien r memiliki nilai negatif yaitu b sebesar -1.155 dan r sebesar -0.761 maka x memiliki pengaruh negatif terhadap y yang artinya jika X rendah maka Y tinggi begitu pula sebaliknya. Adapun persentase pengaruh x terhadap y ialah 58% didapatkan dari koefisien determinan (R^2). Dengan demikian, artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin rendah *turnover intention* karyawan. Sebaliknya apabila semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan, maka akan mengakibatkan semakin tinggi *turnover intention* karyawan yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima.

5.2. Saran

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

5.2.1. Saran kepada Karyawan

Kepada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang, diharapkan aktif dalam membangun komunikasi dengan atasan ataupun rekan kerja agar dapat menyampaikan perasaan dan pendapat. Jika terdapat masalah

atau ketidakpuasan, berbicaralah secara terbuka dan jujur. Dengan cara ini, karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Penting juga bagi karyawan untuk menetapkan tujuan karir yang jelas, agar mengetahui apa yang ingin dicapai sehingga karyawan dapat lebih fokus dan termotivasi untuk berkembang. Mengikuti pelatihan atau kursus yang ditawarkan perusahaan juga bisa menjadi cara baik untuk meningkatkan keterampilan dan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan. Terakhir, karyawan sebaiknya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja. Adanya dukungan sosial sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

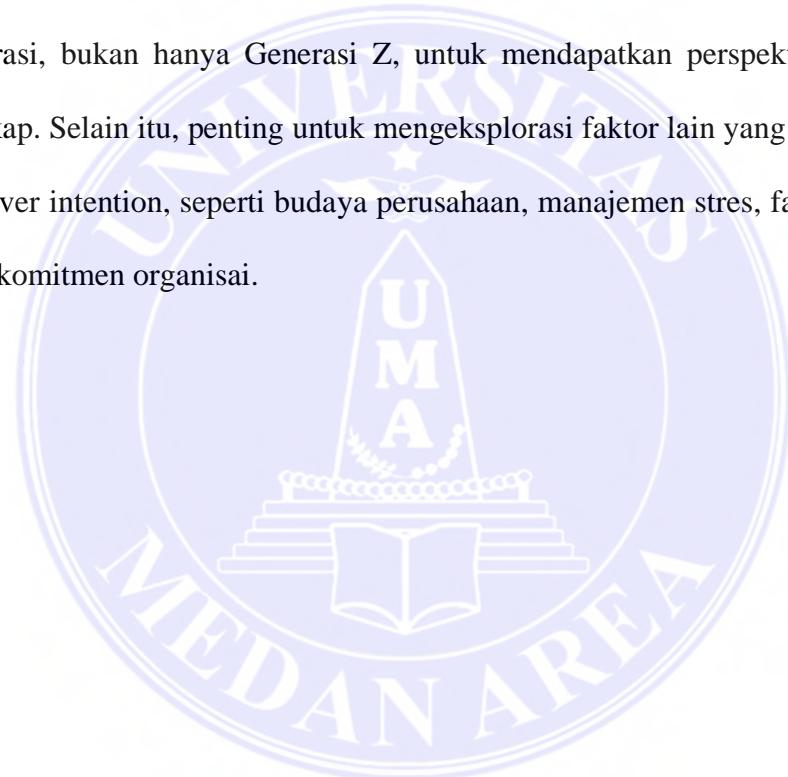
5.2.2. Saran kepada Perusahaan

Untuk perusahaan, perlu mengambil langkah proaktif untuk mengurangi turnover intention pada Gen Z. Dengan cara memahami bahwa Generasi Z menghargai lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi dan kreativitas. Dukungan untuk pengembangan karir sangat penting. Dengan menyediakan program pelatihan dan pengembangan karir yang jelas dapat memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang bagi karyawan. Karyawan akan merasa lebih dihargai dan terikat dengan perusahaan. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan kebijakan fleksibel, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan, untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini sangat dihargai oleh Generasi Z, yang cenderung mencari waktu untuk diri sendiri di luar pekerjaan. Selain itu, menciptakan saluran komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan akan membantu perusahaan memahami kebutuhan dan harapan karyawan lebih

baik. Terakhir, jangan lupa memberikan pengakuan atas pencapaian mereka, baik melalui ucapan terima kasih atau penghargaan lainnya

5.2.3. Saran kepada Peneliti selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, telah terbukti salah satu faktor *turnover intention* yakni Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan persentase 58%. Oleh karena itu peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel dengan melibatkan berbagai generasi, bukan hanya Generasi Z, untuk mendapatkan perspektif yang lebih lengkap. Selain itu, penting untuk mengeksplorasi faktor lain yang memengaruhi turnover intention, seperti budaya perusahaan, manajemen stres, faktor individu, gaji, komitmen organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. *Education Journa*, 2(2), 1-6.
- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. (2021, April). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado. *Jurnal Emba*, 9(2), 663-674.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Pena Persada.
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Sig Asia Kota Bitung. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 2, 785-795. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/33750>.
- Chen, Z. X., and Francesco, A. M. (2000). Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: Do Cultural Differences Matter?. *Human Relations*, 53, 869-887.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. (2022, September). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *Kontan : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 9 - 20. Doi:10.59818
- Fathonia, M. I., & Mursyid. (2022, September). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan Di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(3), 364 - 371.
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt Permata Prima Canindo Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793-802.
- Hajani, N., & Andan, K. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pacific Multindo Permai. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1051-1059.
- Ikhwan, D. (2024). *Perilaku Organisasi : Konsep Pendekatan Dan Pemecahan Masalah*. (Hartanto, Ed.) Jakarta: Lpmi (Lembaga Pembangunan Masyarakat Indonesia).
- Izzati, D. U., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Bintang Surabaya.

- Jannavi, A. N., & Utami, K. S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 58-62. Retrieved From <Https://Doi.Org/10.61132/Lokawati.V2i3.960>
- Julianti, E., Wahyulina, S., Suprayetno, D., & Fauzi, A. S. (2024). Pengaruh Job Insecurity Dan Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Ritel Modern Generasi Z Di Kabupaten Lombok Tengah. *Indonesian Research Journal On Education*, 4(4), 167 - 174. Retrieved From <Https://Irje.Org/Index.Php/Irje>
- Kasmin, N. R., & Marhan, C. (2023). Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan. *Jurnal Sublimapsi*, 4(2), 211-219.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & A.B, S. H. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 3(1), 35 - 45.
- Kristianti, R., & Sarsono, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Turnover Intention Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *Lppm – Universitas Muhammadiyah Purwokerto*, 354-360.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational Behavior* (8th Ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior* (9th Ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin Education.
- Kusumaningsih, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 185 - 190.
- Lua, L., & Kristianingsih, S. A. (2022). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Turnover Intention Karyawan Di Pt. X. Motiva: Jurnal Psikologi, 5(2), 115-123.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach* (Twelfth Edition Ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mangumbahang, C., Taroreh, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal Emba*, 11(3), 1510-1519.
- Maulana, A. (2022). Analisis Validitas, Reliabilitas, Dan Kelayakan Instrumen Penilaian Rasa Percaya Diri Siswa. *Jurnal Kualita Pendidikan*, 3(3), 133-139.
- Maulidah, K., S. A., & Pangestut, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rsu “Abc” Jakarta Selatan (The Effect Of Workload And Job Satisfaction On Employee Turnover Intention At Abc General Hospital South Jakarta). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen (Jakman)*, 3(3), 159-176.

- Maulino, A. T., & Eryandra, A. (2024). Turnover Intention's Employees Retail: The Employee Performance And Work Engagement. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 2795–2804. Retrieved From <Https://Jurnal.Unived.Ac.Id/Index.Php/Er/Index>
- Megasari, C., & Latif, B. S. (2022, Desember). Pengaruh Design Interior Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Pengunjung Hotel Sotis Kemang. *Open Journal Systems*, 17(5), 795 - 802.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover : Causes, Consequences, And Control*. United States Of America: Addison-Wesley Publishing Company.
- Namin, B. H., Øgaard, T., & Røislien, J. (2022). Workplace Incivility And Turnover Intention In Organizations: A Meta-Analytic Review. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(25), 1-19. Doi:10.3390
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407 - 428.
- Nurdewi. (2022). Implementasi Personal Branding Smart Asn Perwujudan Bangga Melayani Di Provinsi Maluku Utara. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(2), 297-303.
- Nurfitriani, & Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 195 - 205.
- Prami, A. I., Farhaeni, M., & Lakamiat, N. K. (2020, Juni). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Toya Medika Clinic Ubud. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 5(2), 1-7.
- Pravitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekonomis Review : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 177 - 186.
- Rahadi, D. R., & Susilowati, D. (2019). Perilaku Organisasi : Konsep Dan Implementasi. Bogor: Pt. Filda Fikindo.
- Rahmadhani, L. A., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. X. Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 9(4), 23-33.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Organizational Behaviour* (16th Ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan : Kbm Indonesia.
- Sari, A. P., Hayati, S., & Nurhikmah. (2024, Juni). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 261 – 269. Doi:10.56326
- Sugiono, Noerdjanah, & Wahyu, A. (2020, Mei). Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Sg Posture Evaluation. *Jurnal Keterapi Fisik*, 5(1), 55 - 61.

- Sugiyono, P. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D (Ke - 19 Ed.). Bandung: Alfabeta Bandung.
- Suhermanto, & Paryontri, R. A. (2024). Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Gen Z [Burnout And Job Satisfaction On Gen Z's Turnover Intention]. 1-7. Doi:10.21070/Ups.5805
- Sumampouw, R. W. (2022, Februari). Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 1(9), 1121 - 1128.
- Sundari, P. R., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, 3(2), 81-96.
- Suton, K., & Nefianto, T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Kaum Milenial. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 131–141.
- Taluke, D., Laka, R. S., & Sembel, A. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Spasial*, 6(2), 531 - 540.
- Yuliani, R., & Abdi, M. (2023, Juli). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Fahira Hotel Bukittinggi. *Menara Ilmu*, 17(2), 66 - 75.





**LAMPIRAN 1
ALAT UKUR UJI COBA**

***Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Shalom, Om Swastiasu,
Namo Buddhaya, Salam Kebajikan.***

Dengan Hormat,

Perkenalkan, saya Idzni Adzhani, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Stambuk 2021. Saat ini, saya sedang menyusun tugas akhir sebagai bagian dari studi saya.

Dalam rangka menyelesaikan penelitian ini, saya mengundang Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner yang telah saya susun. Jawaban yang diberikan akan sangat berharga dalam mendukung penelitian ini.

Saya menjamin bahwa seluruh informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan akademik. Data yang diberikan tidak akan memengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu dalam pekerjaan.

Kriteria partisipan penelitian ini:

- ✓ Masih aktif bekerja
- ✓ Memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan di PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart)
- ✓ Berusia 18 - 27 tahun

Jika Bapak/Ibu memenuhi kriteria tersebut, saya sangat mengharapkan kesediaan untuk melanjutkan pengisian kuesioner berdasarkan pengalaman pribadi. Partisipasi Bapak/Ibu akan memberikan kontribusi berharga dalam penyusunan tugas akhir saya.

Atas waktu dan kesediaannya, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Pada setiap pernyataan di bawah ini, Bapak/Ibu diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman pribadi. Bacalah setiap pernyataan dengan saksama, lalu berikan jawaban yang benar-benar mencerminkan keadaan atau pengalaman Bapak/Ibu.

Tidak ada jawaban benar atau salah, karena setiap jawaban akan sangat berarti bagi penelitian ini. Mohon jawab dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Kategori pilihan jawaban:

- ✓ SS = Sangat Setuju
- ✓ S = Setuju
- ✓ TS = Tidak Setuju
- ✓ STS = Sangat Tidak Setuju

Terima kasih atas partisipasi dan kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini. 



SKALA KEPUASAN KERJA

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki dorongan dari dalam diri untuk bekerja				
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 melakukan pekerjaan di tempat kerja				
7.	Saya bersemangat menjalankan pekerjaan di tempat kerja				
8.	Saya menghabiskan waktu mengobrol lebih banyak dibanding bekerja				
9.	Saya merasa tenang bekerja di lingkungan kerja saat ini				
10.	Saya merasa nyaman menjalankan pekerjaan di tempat kerja saya				
11.	Saya berharap cepat pulang saat bekerja di lingkungan kerja				
12.	Saya merasa bosan saat melakukan pekerjaan				
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 bekerja dari rekan kerja				
20.	Saya mendapat semangat dari rekan kerja				
21.	Saya mendapat 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 tempat kerja saya				
29.	Saya merasa karir di Perusahaan ini belum mengalami peningkatan				
30.	Saya belum dimasukkan dalam promosi jabatan				



SKALA TURNOVER INTENTION

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Lingkungan pekerjaan sangat nyaman sehingga saya ingin tetap bekerja diperusahaan ini				
2.	Saya merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan ini				
3.	Saya berpikir untuk menghabiskan masa karir saya di tempat ini				
4.	Jika saya keluar dari pekerjaan saya saat ini, hal tersebut merupakan pilihan tepat demi karir saya kedepan				
5.	Saya merasa betah bekerja di tempat ini karena hubungan antar rekan kerja yang baik				
6.	Gaji yang tidak sepadan membuat saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini				
7.	Saya berpikir bahwa keluar dari pekerjaan dapat merugikan perusahaan ini				
8.	Jam kerja yang padat membuat saya berpikir untuk keluar				
9.	Beban kerja yang ringan membuat saya betah diperusahaan ini				
10.	Beratnya tekanan pekerjaan membuat saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini				
11.	Saya berpikir untuk tetap bekerja karena saya menikmati rutinitas pekerjaan diperusahaan				
12.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini karena hubungan antar rekan kerja yang buruk				
13.	Dukungan yang positif dari atasan membuat saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini				
14.	Mencari pekerjaan di tempat lain adalah pilihan yang tepat untuk saat ini				
15.	Mencari pekerjaan di tempat lain adalah pilihan yang buruk untuk saat ini				
16.	Saya sering membandingkan pekerjaan saya dengan pekerjaan diperusahaan lain dengan				

	tujuan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik			
17.	Dukungan yang positif dari atasan membuat saya tidak ingin mencari pekerjaan lain			
18.	Saya berpikir untuk mencari pengalaman kerja yang lebih baik di perusahaan lain			
19.	Saya mengabaikan beberapa tawaran pekerjaan diperusahaan lain			
20.	Saya berniat untuk mengirim berkas lamaran kerja ke perusahaan lain dalam waktu dekat			
21.	Saya tertarik dengan iklan lowongan pekerjaan di perusahaan lain karena tawaran fasilitas yang lebih memadai			
22.	Hubungan dengan rekan kerja yang baik membuat saya berpikir untuk tidak mencari pekerjaan ditempat lain			
23.	Jika ada tawaran kerja ditempat lain maka saya akan segera menerimanya			
24.	Saya suka melihat iklan lowongan diinternet ketika saya memiliki waktu luang			
25.	Saya merasa lega apabila keluar dari pekerjaan saya saat ini			
26.	Saya ingin keluar dari pekerjaan ini secepatnya			
27.	Saya berpikir untuk membuat surat pengunduran diri secepatnya			
28.	Keluar dari pekerjaan saya saat ini merupakan keputusan terbaik untuk karir saya			
29.	Saya ingin bekerja ditempat ini hingga masa kontrak kerja saya habis			
30.	Saya hanya membuang waktu apabila tetap bekerja ditempat ini			
31.	Saya ingin bekerja ditempat ini hingga pensiun nanti			
32.	Saya akan berhenti dari pekerjaan ini dalam waktu dekat			
33.	Saya merasa enggan bila keluar dari pekerjaan saya saat ini			
34.	Saya merasa sedih apabila meninggalkan pekerjaan saya saat ini			



***Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Shalom, Om Swastiasu,
Namo Buddhaya, Salam Kebajikan.***

Dengan Hormat,

Perkenalkan, saya Idzni Adzhani, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Stambuk 2021. Saat ini, saya sedang menyusun tugas akhir sebagai bagian dari studi saya.

Dalam rangka menyelesaikan penelitian ini, saya mengundang Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner yang telah saya susun. Jawaban yang diberikan akan sangat berharga dalam mendukung penelitian ini.

Saya menjamin bahwa seluruh informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan akademik. Data yang diberikan tidak akan memengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu dalam pekerjaan.

Kriteria partisipan penelitian ini:

- ✓ Masih aktif bekerja
- ✓ Memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan di PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart)
- ✓ Berusia 18 - 27 tahun

Jika Bapak/Ibu memenuhi kriteria tersebut, saya sangat mengharapkan kesediaan untuk melanjutkan pengisian kuesioner berdasarkan pengalaman pribadi. Partisipasi Bapak/Ibu akan memberikan kontribusi berharga dalam penyusunan tugas akhir saya.

Atas waktu dan kesediaannya, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

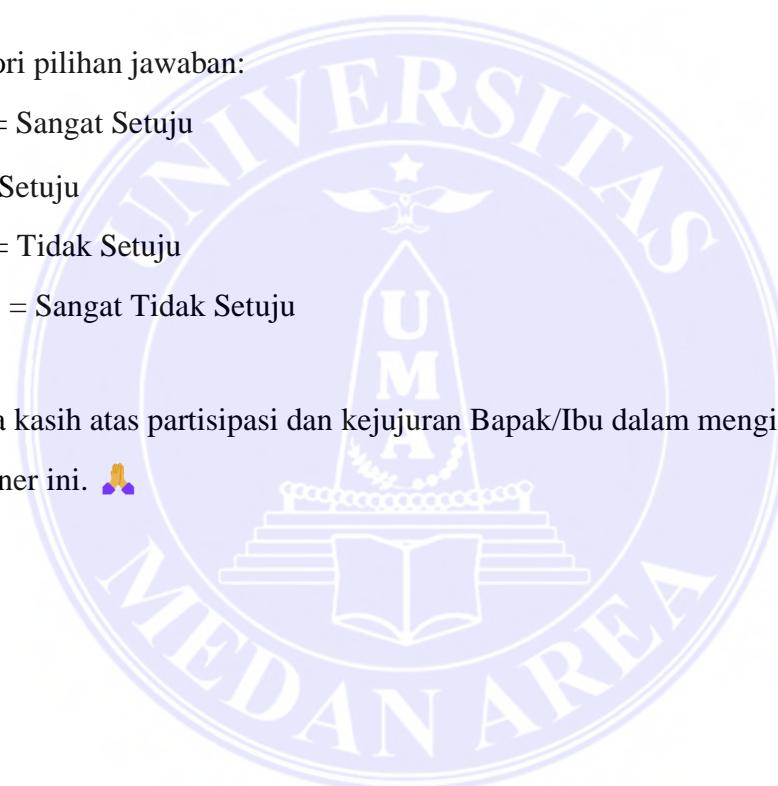
Pada setiap pernyataan di bawah ini, Bapak/Ibu diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman pribadi. Bacalah setiap pernyataan dengan saksama, lalu berikan jawaban yang benar-benar mencerminkan keadaan atau pengalaman Bapak/Ibu.

Tidak ada jawaban benar atau salah, karena setiap jawaban akan sangat berarti bagi penelitian ini. Mohon jawab dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Kategori pilihan jawaban:

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. TS = Tidak Setuju
4. STS = Sangat Tidak Setuju

Terima kasih atas partisipasi dan kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini. 🙏



SKALA KEPUASAN KERJA

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja sejalan dengan minat				
2.	Saya bekerja karena paksaan orang sekitar				
3.	Saya bekerja karena mengikuti arahan orang lain				
4.	Saya senang melakukan pekerjaan di tempat kerja				
5.	Saya bersemangat menjalankan pekerjaan di tempat kerja				
6.	Saya menghabiskan waktu mengobrol lebih banyak dibanding bekerja				
7.	Saya merasa tenang bekerja di lingkungan kerja saat ini				
8.	Saya merasa nyaman menjalankan pekerjaan di tempat kerja saya				
9.	Saya berharap cepat pulang saat bekerja di lingkungan kerja				
10.	Saya merasa bosan saat melakukan pekerjaan				
11.	Saya kewalahan dalam mengatur waktu istirahat				
12.	Saya mendapat masukan yang membangun dari atasan terkait kinerja				
13.	Saya mendapatkan perlakuan yang acuh tak acuh dari atasan				
14.	Saya kurang mendapatkan perhatian dari atasan				
15.	Saya mendapat rekan kerja bersikap cuek terhadap kinerja yang ditunjukkan				
16.	Saya memiliki hubungan terbatas dengan rekan kerja				
17.	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan				
18.	Saya mendapatkan gaji sejalan dengan tugas yang dikerjakan				
19.	Saya mendapatkan gaji di bawah harapan yang diinginkan				
20.	Saya mendapatkan gaji lebih rendah dibanding pekerjaan yang dilakukan				
21.	Saya senang dengan kebijakan promosi jabatan di tempat kerja saya				
22.	Saya merasa karir di Perusahaan ini belum mengalami peningkatan				
23.	Saya belum dimasukkan dalam promosi jabatan				

SKALA TURNOVER INTENTION

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Lingkungan pekerjaan sangat nyaman sehingga saya ingin tetap bekerja diperusahaan ini				
2.	Saya merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan ini				
3.	Saya berpikir untuk menghabiskan masa karir saya ditempat ini				
4.	Jika saya keluar dari pekerjaan saya saat ini, hal tersebut merupakan pilihan tepat demi karir saya kedepan				
5.	Saya merasa betah bekerja ditempat ini karena hubungan antar rekan kerja yang baik				
6.	Gaji yang tidak sepadan membuat saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini				
7.	Jam kerja yang padat membuat saya berpikir untuk keluar				
8.	Beratnya tekanan pekerjaan membuat saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini				
9.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini karena hubungan antar rekan kerja yang buruk				
10.	Dukungan yang positif dari atasan membuat saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini				
11.	Mencari pekerjaan ditempat lain adalah pilihan yang tepat untuk saat ini				
12.	Saya sering membandingkan pekerjaan saya dengan pekerjaan diperusahaan lain dengan tujuan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik				
13.	Saya berpikir untuk mencari pengalaman kerja yang lebih baik di perusahaan lain				
14.	Saya berniat untuk mengirim berkas lamaran kerja ke perusahaan lain dalam waktu dekat				
15.	Saya tertarik dengan iklan lowongan pekerjaan di perusahaan lain karena tawaran fasilitas yang lebih memadai				

16.	Hubungan dengan rekan kerja yang baik membuat saya berpikir untuk tidak mencari pekerjaan di tempat lain				
17.	Jika ada tawaran kerja di tempat lain maka saya akan segera menerimanya				
18.	Saya suka melihat iklan lowongan di internet ketika saya memiliki waktu luang				
19.	Saya merasa lega apabila keluar dari pekerjaan saya saat ini				
20.	Saya ingin keluar dari pekerjaan ini secepatnya				
21.	Saya berpikir untuk membuat surat pengunduran diri secepatnya				
22.	Keluar dari pekerjaan saya saat ini merupakan keputusan terbaik untuk karir saya				
23.	Saya hanya membuang waktu apabila tetap bekerja di tempat ini				
24.	Saya ingin bekerja di tempat ini hingga pensiun nanti				
25.	Saya akan berhenti dari pekerjaan ini dalam waktu dekat				
26.	Saya merasa enggan bila keluar dari pekerjaan saya saat ini				
27.	Saya merasa sedih apabila meninggalkan pekerjaan saya saat ini				



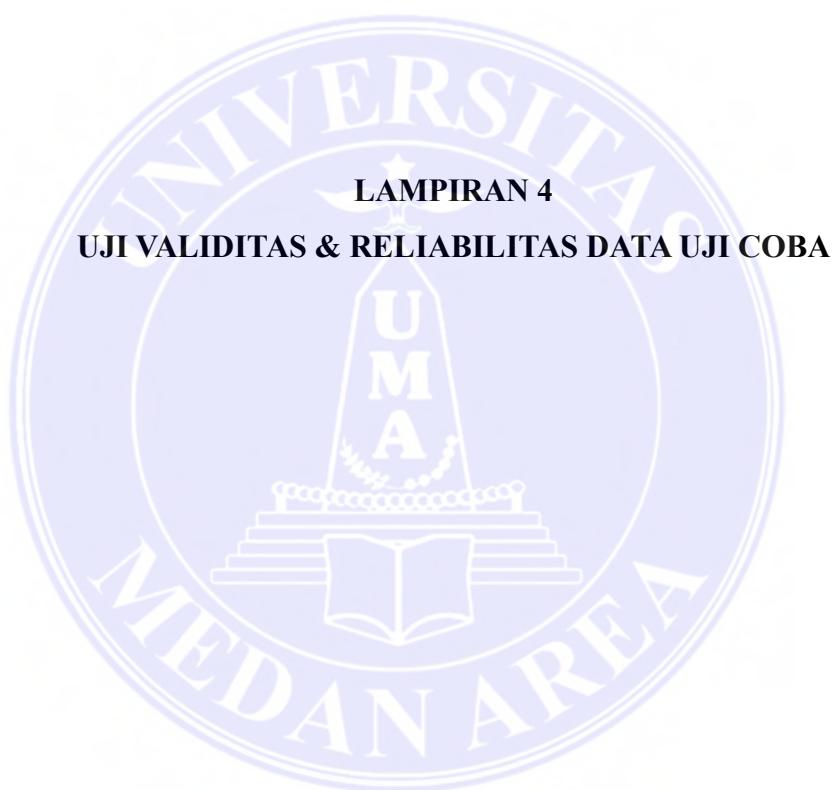
DATA UJI COBA

SKALA KEPUASAN KERJA (X)

NO	Skala Kepuasan Kerja																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	1	
3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	4	4	3	3	1	1	1	1	2	3	2	1	
5	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1
6	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
7	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	
10	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	1	3	3	1	1	4	2	2	1	3	3	2	2	3	3	1	1	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	
13	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	
14	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	
15	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	1	3	2	2	2	
16	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	
17	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	
18	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	
19	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	
20	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3		
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1		
22	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
23	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2		
25	3	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		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	
27	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	2	
29	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
30	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
32	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
34	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
37	4	4	4	1	1	4	4	3	4	4	1	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	
38	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
40	4	4	3	4	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	3	

SKALA TURNOVER INTENTION (Y)

NO	Skala Turnover Intention																																		
	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	
1	1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	2	4	1	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	
3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2		
4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2		
5	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1		
6	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
7	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2		
8	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	4	4		
9	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2		
10	3	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2		
11	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2		
12	1	2	3	4	1	4	3	2	1	2	1	2	1	4	3	4	1	4	3	4	4	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2			
13	1	1	1	4	1	1	4	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		
14	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	1	1	1	1	1	1	1		
15	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2		
16	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1		
17	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1		
18	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2			
19	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1		
20	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	4	1	2	2	2		
21	1	1	1	1	1	1	4	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		
22	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1		
23	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2				
24	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2			
25	2	2	3	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	3	2	2	2			
26	1	2	2	3	2	1	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2			
27	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2			
28	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2			
29	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2		
30	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2		
31	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1		
32	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1		
33	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3		
34	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	4	2			
35	1	2	2	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	4	2	1			
36	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3			
37	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2		
38	1	1	2	3	1	2	4	1	3	2	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1		
39	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3		
40	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2		



LAMPIRAN 4

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS DATA UJI COBA

Reliability

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.914	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	3.75	0.494	40
X2	3.60	0.709	40
X3	3.55	0.552	40
X4	3.13	0.992	40
X5	2.95	0.959	40
X6	3.65	0.483	40
X7	3.55	0.552	40
X8	3.13	0.966	40
X9	3.45	0.639	40
X10	3.48	0.599	40

X11	2.53	0.987	40
X12	2.95	0.986	40
X13	3.38	0.705	40
X14	2.58	0.984	40
X15	3.23	0.800	40
X16	3.35	0.662	40
X17	2.75	0.954	40
X18	2.70	0.939	40
X19	3.35	0.622	40
X20	3.35	0.622	40
X21	2.93	0.859	40
X22	2.78	0.974	40
X23	3.35	0.700	40
X24	3.25	0.776	40
X25	2.93	0.944	40
X26	2.85	0.975	40
X27	3.38	0.705	40
X28	3.48	0.599	40
X29	2.68	0.944	40
X30	2.28	0.933	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	90.50	165.949	0.077	0.916
X2	90.65	166.336	0.018	0.917
X3	90.70	161.549	0.378	0.913

X4	91.12	153.446	0.518	0.911
X5	91.30	154.010	0.514	0.911
X6	90.60	160.810	0.500	0.912
X7	90.70	159.241	0.547	0.911
X8	91.12	156.112	0.419	0.913
X9	90.80	161.600	0.318	0.913
X10	90.77	160.179	0.438	0.912
X11	91.72	150.358	0.654	0.908
X12	91.30	148.574	0.733	0.907
X13	90.87	162.933	0.208	0.915
X14	91.67	146.687	0.818	0.905
X15	91.02	160.794	0.282	0.914
X16	90.90	159.836	0.412	0.912
X17	91.50	148.974	0.742	0.907
X18	91.55	149.485	0.732	0.907
X19	90.90	165.682	0.069	0.916
X20	90.90	162.297	0.283	0.914
X21	91.32	150.994	0.731	0.907
X22	91.47	150.256	0.669	0.908
X23	90.90	159.528	0.404	0.912
X24	91.00	158.974	0.388	0.913
X25	91.32	148.687	0.764	0.906
X26	91.40	146.913	0.816	0.905
X27	90.87	164.010	0.147	0.916
X28	90.77	158.999	0.517	0.911
X29	91.57	151.994	0.613	0.909

X30	91.97	154.948	0.488	0.911
$((23 \times 4) + (23 \times 1)) / 2 = 57,5$				

Reliability

Scale: Turnover Intention

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.925	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	1.48	0.599	40
Y2	2.00	0.847	40
Y3	1.93	0.764	40
Y4	2.50	0.987	40
Y5	1.53	0.554	40
Y6	2.03	0.891	40
Y7	2.75	0.870	40

Y8	2.08	0.859	40
Y9	2.13	0.822	40
Y10	2.13	0.853	40
Y11	1.93	0.859	40
Y12	1.98	0.891	40
Y13	1.83	0.781	40
Y14	2.03	0.920	40
Y15	2.08	0.971	40
Y16	2.15	0.949	40
Y17	1.98	0.862	40
Y18	2.15	0.949	40
Y19	2.25	0.927	40
Y20	2.00	0.934	40
Y21	2.08	0.971	40
Y22	1.83	0.747	40
Y23	2.13	0.791	40
Y24	2.18	0.903	40
Y25	1.95	0.876	40
Y26	1.90	0.841	40
Y27	1.90	0.871	40
Y28	1.90	0.900	40
Y29	2.58	0.958	40
Y30	1.93	0.859	40
Y31	1.88	0.822	40
Y32	1.95	0.932	40
Y33	2.05	0.959	40

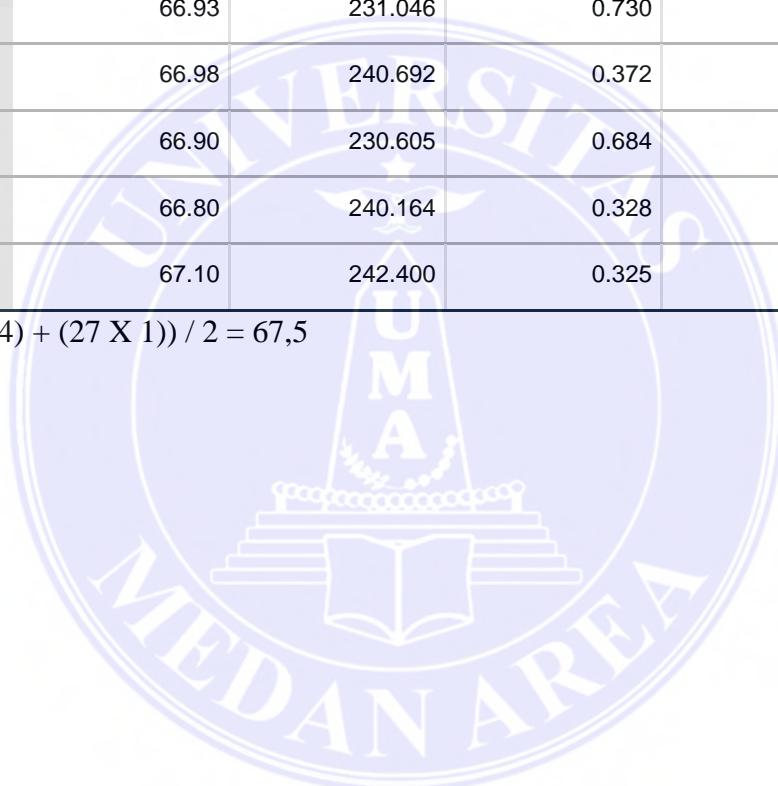
Y34	1.75	0.776	40
-----	------	-------	----

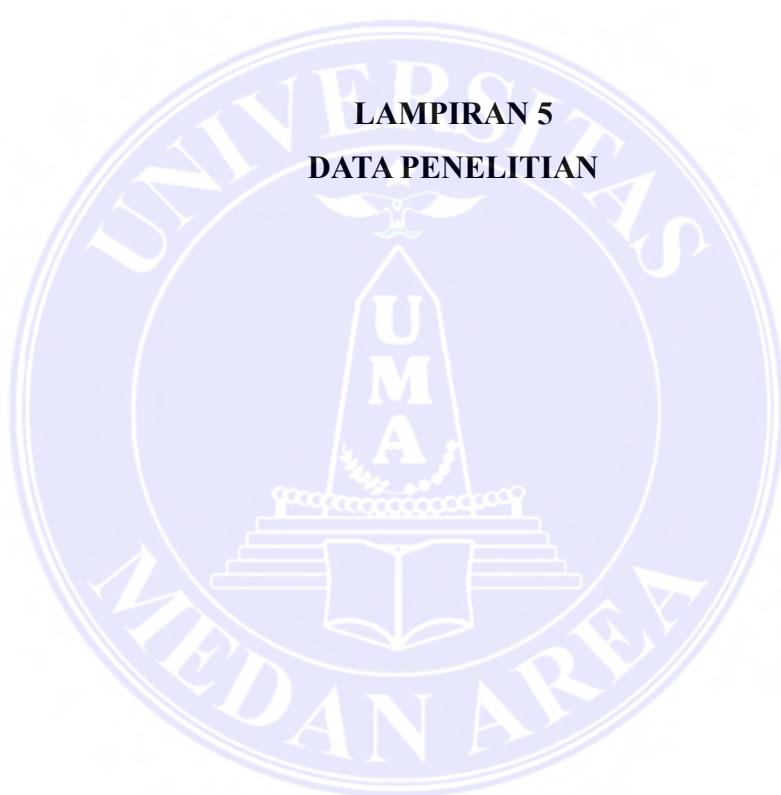
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	67.38	242.856	0.409	0.924
Y2	66.85	231.208	0.734	0.921
Y3	66.93	241.302	0.378	0.925
Y4	66.35	235.208	0.484	0.924
Y5	67.32	241.917	0.500	0.924
Y6	66.82	230.507	0.722	0.921
Y7	66.10	262.400	-0.437	0.934
Y8	66.77	229.974	0.773	0.920
Y9	66.73	246.615	0.138	0.927
Y10	66.73	231.435	0.720	0.921
Y11	66.93	242.481	0.285	0.926
Y12	66.88	229.138	0.775	0.920
Y13	67.02	242.794	0.306	0.925
Y14	66.82	228.866	0.760	0.920
Y15	66.77	242.487	0.245	0.927
Y16	66.70	227.805	0.773	0.920
Y17	66.88	249.446	0.024	0.929
Y18	66.70	226.574	0.818	0.919
Y19	66.60	254.708	-0.159	0.931
Y20	66.85	227.054	0.815	0.919
Y21	66.77	226.179	0.812	0.919
Y22	67.02	242.948	0.315	0.925

Y23	66.73	233.076	0.710	0.921
Y24	66.68	229.610	0.747	0.920
Y25	66.90	228.503	0.815	0.919
Y26	66.95	229.741	0.800	0.920
Y27	66.95	228.818	0.807	0.920
Y28	66.95	227.844	0.817	0.919
Y29	66.27	256.307	-0.208	0.932
Y30	66.93	231.046	0.730	0.921
Y31	66.98	240.692	0.372	0.925
Y32	66.90	230.605	0.684	0.921
Y33	66.80	240.164	0.328	0.926
Y34	67.10	242.400	0.325	0.925

$$((27 \times 4) + (27 \times 1)) / 2 = 67,5$$





**LAMPIRAN 5
DATA PENELITIAN**

SKALA KEPUASAN KERJA

NUJ	Skala Kepuasan Kerja													TOTAL										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	46
2	2	1	4	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	1	3	2	1	3	3	39
4	1	1	4	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	1	2	1	2	1	2	43
5	3	1	3	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	45
6	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	3	39
7	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	46
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	56
9	2	2	2	2	3	4	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	1	52
10	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	44
11	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	41
12	1	1	4	1	1	4	2	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4
13	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	43
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46
15	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	4	2	1	2	1	3	1	51
16	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	48
17	3	1	1	2	4	4	3	4	2	3	4	1	1	4	4	1	2	4	2	3	4	1	1	51
18	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	44
19	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	43
20	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	47
21	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	41
22	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	53
24	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	43
25	1	1	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2	43
26	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	44
27	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	41
28	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	45
29	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	45
30	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	42
31	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	42
32	2	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	42
33	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	59
34	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	47
35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	41
36	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	56
37	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	48
38	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	41
39	2	1	2	1	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	46
40	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	45

UNIVERSITAS MEDAN AREA

81	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	59
82	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	49
83	2	1	2	1	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	49
84	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	52
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45
86	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46
87	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	4	3	2	1	2	1	2	45
88	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	51
89	1	1	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
90	2	2	2	1	1	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3
91	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
92	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	2	3	1
93	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	49
94	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	48
95	2	1	4	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	46
96	2	1	2	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	46
97	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	48
98	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44
99	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	48
100	2	1	1	2	2	4	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	56
101	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	48
102	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	47
103	2	2	4	1	3	3	3	3	3	4	1	3	2	4	1	3	2	1	4	2	3	50
104	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	48
105	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	52
106	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	49
107	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	4	1	1	2	4	1	1	1	2	4	2	47
108	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	50
109	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	52
110	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	45
111	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	47
112	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	4	2	2	1	2	46
113	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	55
114	1	1	2	1	1	2	4	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	1	45
115	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	3	1
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
117	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	43
118	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	47
119	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	44
120	3	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	56

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

156	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	50
157	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	49
158	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	51
159	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	49
160	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	4	2	1	45
161	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3
162	1	1	1	1	1	4	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	2	53
163	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	47
164	2	3	1	2	2	2	1	2	4	4	2	2	2	2	3	2	1	4	3
165	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	4	2	1	1	2	48
166	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	51
167	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	48
168	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	51
169	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	41
170	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	2	4	4	2	3	2	46
171	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	48
172	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	51
173	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	48
174	2	1	3	1	2	3	2	1	1	3	4	2	1	1	3	1	2	1	50
175	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	52
176	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	46
177	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	45
178	1	2	3	1	1	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	45
179	2	1	4	1	1	4	2	1	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	47
180	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	1	50

SKALA TURNOVER INTENTION

NO	Skala Turnover Intention																				TOTAL						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	3	4	3	3	6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
2	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	3	6	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	87
4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	2	3	89
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	84
6	4	3	3	2	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	89
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
8	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	66
9	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	74
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
11	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
12	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	74
13	2	2	3	2	2	3	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	4	3	2	4	4	1	1	3	2	90
14	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	81
15	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	74
16	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
17	1	2	4	1	2	2	3	3	3	4	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	3	3	76
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	82
19	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
20	2	3	2	3	6	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	80
21	4	3	2	4	6	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
22	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	3	4	3	4	3	84
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	85
24	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
25	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	1	1	2	86	
26	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	3	1	2	80
27	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	84
28	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	80
29	4	4	4	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	76
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
31	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	3	87
32	2	2	3	1	4	2	1	4	2	2	2	2	3	1	4	1	2	2	1	4	1	3	2	1	1	1	78
33	4	4	4	4	6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
35	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
36	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	66
37	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
38	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	87
39	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	78
40	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	82

UNIVERSITAS MEDAN AREA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

UNIVERSITAS MEDAN AREA



UNIVERSITAS MEDAN AREA



Reliability

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	180	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	180	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.873	23

Item Statistics

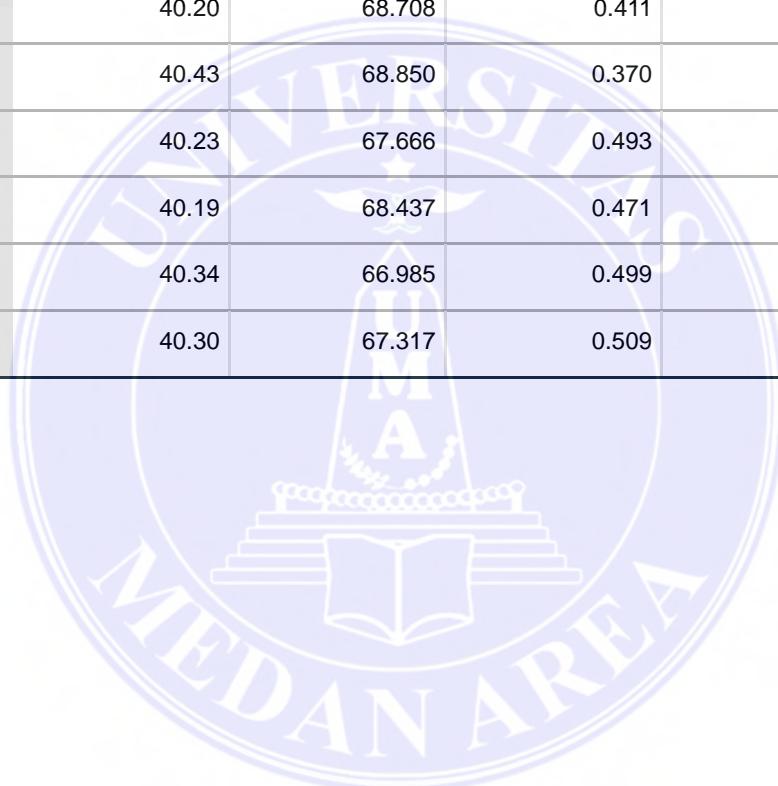
	Mean	Std. Deviation	N
X3	1.73	0.596	180
X4	1.47	0.611	180
X5	1.94	0.910	180
X6	1.43	0.608	180
X7	1.66	0.710	180
X8	2.17	0.831	180
X9	1.88	0.703	180
X10	1.57	0.763	180
X11	1.77	0.675	180
X12	2.10	0.635	180

X14	1.92	0.801	180
X16	1.66	0.663	180
X17	1.82	0.721	180
X18	1.71	0.673	180
X21	1.81	0.738	180
X22	2.32	0.895	180
X23	1.74	0.787	180
X24	2.00	0.701	180
X25	1.77	0.746	180
X26	1.97	0.716	180
X28	2.01	0.656	180
X29	1.86	0.782	180
X30	1.90	0.733	180

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3	40.47	68.496	0.520	0.866
X4	40.73	68.543	0.501	0.867
X5	40.26	69.144	0.365	0.874
X6	40.77	69.562	0.400	0.869
X7	40.54	68.183	0.451	0.868
X8	40.03	68.273	0.365	0.871
X9	40.32	68.854	0.397	0.869
X10	40.63	67.451	0.475	0.867
X11	40.43	68.134	0.484	0.867
X12	40.10	68.482	0.485	0.867

X14	40.28	66.705	0.507	0.866
X16	40.54	69.009	0.412	0.869
X17	40.38	68.841	0.387	0.870
X18	40.49	66.363	0.654	0.862
X21	40.39	65.591	0.656	0.861
X22	39.88	68.387	0.324	0.873
X23	40.46	67.859	0.425	0.869
X24	40.20	68.708	0.411	0.869
X25	40.43	68.850	0.370	0.870
X26	40.23	67.666	0.493	0.866
X28	40.19	68.437	0.471	0.867
X29	40.34	66.985	0.499	0.866
X30	40.30	67.317	0.509	0.866



Reliability

Scale: Turnover Intention

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	180	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	180	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.924	27

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.33	0.725	180
Y2	3.25	0.633	180
Y3	3.17	0.650	180
Y4	2.97	0.828	180
Y5	2.95	0.807	180
Y6	2.89	0.728	180
Y8	3.28	0.662	180
Y10	3.09	0.715	180
Y12	3.13	0.583	180
Y13	3.29	0.751	180

Y14	3.11	0.713	180
Y16	3.06	0.715	180
Y18	3.12	0.737	180
Y20	3.19	0.658	180
Y21	3.11	0.659	180
Y22	3.25	0.776	180
Y23	3.09	0.837	180
Y24	2.97	0.825	180
Y25	3.44	0.678	180
Y26	3.34	0.704	180
Y27	3.01	0.784	180
Y28	3.01	0.777	180
Y30	3.13	0.740	180
Y31	3.19	0.710	180
Y32	3.03	0.838	180
Y33	2.98	0.728	180
Y34	3.01	0.762	180

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	81.09	121.757	0.624	0.920
Y2	81.17	123.395	0.602	0.921
Y3	81.25	125.529	0.434	0.923
Y4	81.45	121.243	0.567	0.921
Y5	81.47	124.016	0.423	0.924
Y6	81.53	123.379	0.516	0.922

Y8	81.14	122.534	0.634	0.920
Y10	81.33	123.775	0.502	0.922
Y12	81.29	124.162	0.598	0.921
Y13	81.13	122.328	0.564	0.921
Y14	81.32	123.011	0.553	0.922
Y16	81.37	122.714	0.571	0.921
Y18	81.30	123.206	0.520	0.922
Y20	81.23	122.560	0.636	0.920
Y21	81.31	123.590	0.562	0.921
Y22	81.17	123.473	0.475	0.923
Y23	81.33	123.093	0.456	0.923
Y24	81.46	120.640	0.604	0.921
Y25	80.98	124.441	0.487	0.922
Y26	81.08	122.966	0.564	0.921
Y27	81.41	123.037	0.496	0.922
Y28	81.41	122.266	0.547	0.922
Y30	81.29	125.639	0.366	0.924
Y31	81.23	121.395	0.663	0.920
Y32	81.39	121.155	0.564	0.921
Y33	81.44	123.689	0.497	0.922
Y34	81.41	122.221	0.562	0.921



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Turnover Intention	Kepuasan Kerja
N		180	180
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	78.30	47.59
	Std. Deviation	6.174	7.070
Most Extreme Differences	Absolute	0.064	0.083
	Positive	0.064	0.083
	Negative	-0.055	-0.051
Test Statistic		0.064	0.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.072 ^c	0.065 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



Means

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Turnover Intention *	180	100.0%	0	0.0%	180	100.0%
Kepuasan Kerja						

Report

Turnover Intention

Kepuasan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
39	89.00	3	2.000
40	91.00	2	1.414
41	83.75	8	4.268
42	84.40	5	4.219
43	86.75	12	3.864
44	80.88	8	5.083
45	80.56	16	3.366
46	79.05	19	4.428
47	78.88	17	4.076
48	78.41	22	4.490
49	77.36	14	4.290
50	74.33	12	3.229
51	75.40	15	4.205
52	72.40	10	2.171
53	74.33	3	0.577
54	70.33	3	2.887

55	69.33	3	2.517
56	67.50	4	4.435
57	67.00	1	.
59	66.33	3	4.933
Total	78.30	180	6.174

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	4276.460	19	225.077	14.137	0.000
	Linearity		3956.071	1	3956.071	248.483	0.000
	Deviation from Linearity		320.389	18	17.799	1.118	0.339
	Within Groups		2547.340	160	15.921		
	Total		6823.800	179			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Turnover Intention * Kepuasan Kerja	-0.761	0.580	0.792	0.627



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables		Method
		Removed	Entered	
1	Kepuasan Kerja ^b		.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	-0.761 ^a	0.580	0.577	4.014	0.580	245.553	1	178	0.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3956.071	1	3956.071	245.553	0.000 ^b
	Residual	2867.729	178	16.111		
	Total	6823.800	179			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	133.273	3.521		37.852	0.000
	Kepuasan Kerja	-1.155	0.074	-0.761	-15.670	0.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 527/FPSI/01.10/II/2025

11 Februari 2025

Lampiran :

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Branch Manager

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

di –

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Idzni Adzhani

Nomor Pokok Mahasiswa : 218600118

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Gen Z di PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK - Alfamart**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Bapak **Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesedian Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





