

**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR DALAM
HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN KELUARGA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

TESIS

OLEH

SEKAR DWI NINGRUM

241804019



PORGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2026

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/26

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)16/7/26

**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR DALAM
HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN KELUARGA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Psikologi

Dalam Program Studi Magister Psikologi

Pascasarjana Universitas Medan Area



Oleh
SEKAR DWI NINGRUM
NPM. 241804019

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2026

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Judul : Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator dalam Hubungan antara
Dukungan Keluarga *Turnover Intention***

Nama : Sekar Dwi Ningrum

NPM : 241804019

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Rahmi Lubis, M.Psi., Psikolog

Dr. Suaidah Lubis, S.Psi, MA, Psikolog

Ketua Program Studi

Magister Psikologi

Direktur

Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Tanggal Lulus: 11 April 2026

PERNYATAAN

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

Medan, 11 April 2026



Sekar Dwi Ningrum

NPM 241804019

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Sekar Dwi Ningrum

PM : 241804019

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis

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

Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediator dalam Hubungan antara Dukungan Keluarga terhadap *turnover Intention*

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 11 April 2026

Yang Menyatakan,



Sekar Dwi Ningrum

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul "Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator dalam Hubungan antara Dukungan Keluarga *Turnover Intention*". Penyusunan tesis ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Medan, 11 April 2026

Sekar Dwi Ningrum

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator dalam Hubungan Dukungan Keluarga Terhadap *Turnover Intention*”. Penyusunan tesis ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Selama proses penyusunan tesis ini, penulis memperoleh bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis menyampaikan apresiasi kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Ibu Dr. Salaria Sari Dewi, S.Psi., M.Psi.

4. Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi., Psikolog, terima kasih atas bimbingan, arahan, motivasi, dan dukungan yang telah diberikan selama proses penulisan tesis ini.
5. Ibu Dr. Suaidah Lubis, S.Psi, MA, Psikolog terima kasih atas bimbingan, arahan, motivasi, dan dukungan selama proses penulisan tesis ini.
6. Ibu Dr. Ummu Khuzaimah, S.Psi, Psikolog, selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Sekretaris Sidang, terimakasih untuk masukan yang membangun terkait tesis ini serta rekomendasi buku yang bisa saya gunakan dalam penulisan tesis ini.
7. Ibu Dr. Risydah Fadilah, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Sidang yang telah meluangkan waktu untuk hadir dan memberikan saran dan masukan terkait tesis ini.
8. Ibu Dr. Suryani Hardjo, M.A., Psikolog, selaku Dosen Penguji Tamu yang telah meluangkan waktu untuk hadir dan memberikan saran dan masukan terkait tesis ini.
9. Seluruh Dosen dan staff Universitas Medan Area Program Pascasarjana yang telah berbagi ilmu dan membantu kelancaran perkuliahan penulis selama belajar di Universitas Medan Area.
10. HRD PT X Medan, Ibu A dan Pak J. Terimakasih atas bantuannya selama pra-penelitian sampai dengan pengambilan data.
11. Kedua orang tua saya, Ayahanda Muhtarom dan Ibunda Siti Mukimanh, yang senantiasa menjadi sumber semangat dan motivasi penulis dalam melanjutkan pendidikan magister.

12. Suami tercinta Wahyu Dwi Dharma yang selalu memberi dukungan semangat serta motivasi kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Dan anak saya Arzaquna Caraka Dharma, Gaisha Arula Cahya Dharma dan Ghania Aruna cahya Dharma terima kasih sudah menjadi penyemangat saya.

13. Teman-teman seperjuangan Kelas A Angkatan 2024 yang selalu saling mendukung dan memberikan semangat.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

Medan, 11 April 2026

Sekar Dwi Ningrum

241804019



Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediator dalam Hubungan antara Dukungan Keluarga terhadap Turnover Intention

Ningrum, Sekar Dwi

ABSTRACT

Tingginya tingkat *turnover intention* menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi akibat tekanan kerja, rendahnya kepuasan kerja, serta tuntutan keluarga yang semakin kompleks. Dalam konteks ini, dukungan keluarga dipandang sebagai sumber daya penting yang membantu karyawan menjaga stabilitas emosional dan merasa lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara dukungan keluarga dan *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Responden penelitian terdiri atas 456 karyawan PT XYZ. Yang terdiri dari 54,82% laki-laki ($n = 250$) dan 45,18% perempuan ($n = 206$). Rata-rata usia responden didominasi oleh Generasi Milenial (62,06%), diikuti Generasi Z (37,06%), sementara Generasi X hanya 0,88% dari total responden. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* dengan pendekatan *Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi secara parsial hubungan antara dukungan keluarga dan *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa dukungan keluarga memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor terkait keluarga dalam kebijakan organisasi. Dukungan keluarga yang kuat, bersama dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, berperan penting dalam menurunkan *turnover intention* dan mendorong keberlanjutan tenaga kerja.

Keywords: *turnover intention*, dukungan keluarga, kepuasan kerja, *Structural Equation Modeling* (SEM)

The Role of Job Satisfaction as a Mediator in the Relationship Between Family Support and Turnover Intention

Ningrum, Sekar Dwi

ABSTRACT

The high level of turnover intention among employees indicates that many workers are beginning to consider leaving their organizations due to job pressure, dissatisfaction, and increasingly complex family demands. In this context, family support is expected to serve as an important resource that helps employees remain emotionally stable and feel more comfortable in their work. This study aims to analyze the role of job satisfaction as a mediator in the relationship between family support and turnover intention among employees. This research employed a quantitative approach with an explanatory design. The respondents consisted of 456 employees of PT. XYZ, comprising 54.82% males ($n = 250$) and 45.18% females ($n = 206$). The age distribution was dominated by Millennials (62.06%), followed by Generation Z (37.06%), while Generation X accounted for only 0.88% of the total respondents. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS). The findings showed that family support was positively associated with job satisfaction and contributed to reducing turnover intention. Furthermore, job satisfaction was found to mediate the relationship between family support and turnover intention, indicating that family support influences employees' intention to leave both directly and indirectly. The implications of these findings highlight the importance of considering family-related factors in organizational policies. The presence of robust family support and elevated job satisfaction has been demonstrated to play a pivotal role in mitigating employees' propensity to seek employment opportunities outside of the organization, thereby fostering workforce sustainability.

Keywords: *Turnover Intention, Employees Family Support, Job Satisfaction Structural Equation Modeling (SEM)*

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	16
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Hipotesis Penelitian.....	17
1.5 Manfaat Penelitian.....	17
1.6 Manfaat Teoretis.....	18
1.7 Manfaat Praktis	18
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 20
2.1 <i>Turnover Intention</i>	20
2.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	20
2.1.2 Aspek-Aspek <i>Turnover Intention</i>	21
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	23
2.2 Kepuasan Kerja	31
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	31
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja	32
2.2.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	34
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	36
2.2.5 Dampak Kepuasan Kerja	40
2.3 Dukungan Keluarga.....	43
2.3.1 Definisi Dukungan Keluarga	43
2.3.2 Aspek-aspek Dukungan Keluarga.....	45
2.3.3 Fator-faktor yang mempengaruhi Dukungan Keluarga	47
2.4 Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap <i>Turnover Intention</i>	50

2.5 Pengaruh Dukungan Keluarga dengan Kepuasan Kerja	52
2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	53
2.7 Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator	54
2.8 Kerangka Konseptual	56
BAB III METODE PENELITIAN	57
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	57
3.2 Bahan dan Alat	57
3.2.1 Skala <i>Turnover Intention</i>	57
3.2.2 Skala Kepuasan Kerja	58
3.2.3 Skala Dukungan Keluarga	59
3.3 Metodologi Penelitian	60
3.3.1 Desain Penelitian	60
3.3.2 Identifikasi Variabel	61
3.3.3 Definisi Operasional	61
3.4 Populasi dan Sampel	63
3.5 Teknik Pengambilan Sampel	63
3.6 Prosedur Kerja	64
3.6.1 Tahap Persiapan	64
3.6.2 Tahap Pelaksanaan	64
3.6.3 Tahap Pengolahan Data	65
3.7 Teknik Analisis Data	65
3.7.1 Analisis Inferensial Statistik dengan Analisis SEM	65
3.7.2 Evaluasi Model dalam SEM-PLS	66
3.7.3 Tahapan Analisis	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	70
4.1 Hasil Penelitian	70
4.1.1 Gambaran Deskriptif Subjek Penelitian	70
4.1.2 Hasil Analisis Data	78
A. Analisa Validitas Berdasarkan <i>Outer Loading</i>	78
B. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	87
C. Pengujian Hipotesis	89

D. Kategorisasi Variabel	95
4.2 Pembahasan	98
4.3 Keterbatasan Penelitian	118
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	120
5.1 Simpulan.....	120
5.2 Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN.....	132



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	56
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Validitas Berdasarkan <i>Outer Loading</i>	78
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Validitas Berdasarkan <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	81
Gambar 4. 3 Distribusi Kategori Dukungan Keluarga	96
Gambar 4. 4 Distribusi Kategori Kepuasan Kerja	97
Gambar 4. 5 Distribusi Kategori <i>Turnover Intention</i>	98



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blueprint Alat Ukur <i>Turnover Intention</i>	58
Tabel 3. 2 Blueprint Alat Ukur Kepuasan Kerja	59
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Dukungan Keluarga.....	60
Tabel 4. 1 Karakteristik Demografi Responden.....	71
Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif Variabel Numerik	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Reliabilitas dan Validitas Konstruk	81
Tabel 4. 4 Validitas Diskriminan.....	84
Tabel 4. 5 Variance <i>Inflation Factor</i> (VIF)	87
Tabel 4. 6 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	89
Tabel 4. 7 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)	92
Tabel 4. 8 Distribusi Kategori Dukungan Keluarga.....	96
Tabel 4. 9 Distribusi Kategori Kepuasan kerja	96
Tabel 4. 10 Distribusi Kategori <i>Turnover Intention</i>	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Persetujuan / Informed Consent	133
Lampiran 2. Lembar Identitas.....	135
Lampiran 3. Skala <i>Turnover Intention</i> , Kepuasan Kerja Dan Dukungan keluarga.....	137
Lampiran 4. Izin Penggunaan Alat Ukur	143
Lampiran 5. Hasil Analisa SmartPls	144
Lampiran 6. Data Mentah	151



BAB I

PENDAHULUAN

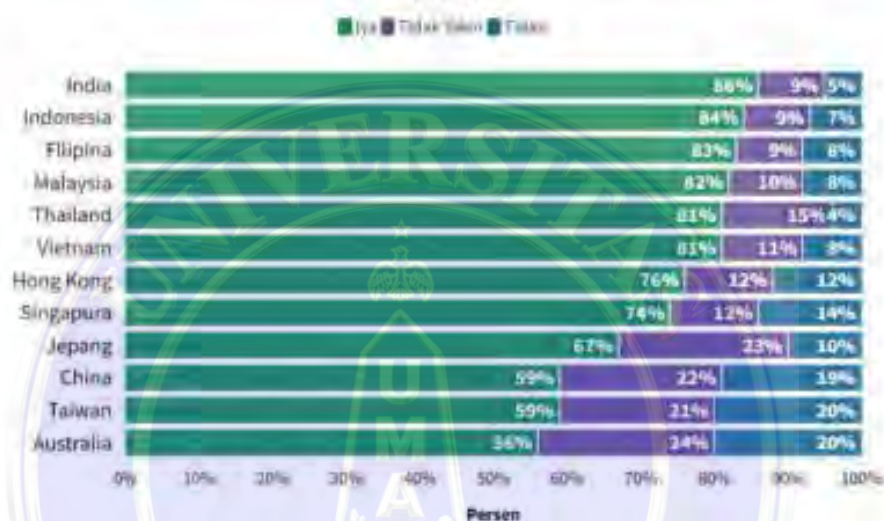
1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja, loyalitas dan keberlangsungan karyawan di suatu perusahaan merupakan aset penting bagi keberhasilan organisasi. Salah satu indikator yang sering digunakan untuk mengukur potensi loyalitas karyawan adalah *turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Menurut Mobley, (1977), *turnover intention* merupakan prediktor yang kuat terhadap perilaku nyata karyawan dalam meninggalkan pekerjaannya, karena niat ini mencerminkan proses kognitif di mana karyawan mengevaluasi kepuasan kerja dan mempertimbangkan alternatif pekerjaan sebelum memutuskan untuk keluar. Ketika karyawan menunjukkan intensi untuk keluar, hal tersebut biasanya dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik internal seperti kepuasan kerja dan tingkat stres, maupun eksternal seperti kondisi organisasi dan faktor sosial, termasuk dukungan dari keluarga yang dapat menjadi sumber motivasi atau hambatan bagi keputusan tersebut.

Meski belum menjadi tindakan nyata, niat ini merupakan sinyal awal yang kuat bagi organisasi bahwa karyawan berpotensi meninggalkan perusahaan. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam mempertahankan karyawan agar tidak melakukan *turnover* atau keluar dari perusahaan Hausknecht et al. (2009). *Turnover intention*, yakni niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, merupakan indikator awal yang dapat memberikan sinyal kepada organisasi terkait potensi kehilangan tenaga kerja yang berkompeten. Menurut data terbaru dari Gallup (2022), tingkat *turnover* karyawan global meningkat secara signifikan, terutama

pada sektor jasa dan teknologi. Hal ini mencerminkan adanya pergeseran dinamika tenaga kerja dunia, termasuk meningkatnya tuntutan terhadap lingkungan kerja yang fleksibel, keseimbangan kehidupan kerja, serta pengakuan terhadap kontribusi karyawan.

DataIndonesia.id
Persentase Pekerja Berencana Mengundurkan diri di Asia Pasifik
(2022)



Berdasarkan gambar di atas, survei Michael Page tahun 2022 yang dirilis oleh (DataIndonesia, 2022) menunjukkan bahwa 84% pekerja di Indonesia menyatakan memiliki rencana untuk mengundurkan diri dalam enam bulan ke depan, angka yang menempati posisi kedua tertinggi di Asia Pasifik setelah India (86%). Temuan ini menunjukkan bahwa tingginya jumlah pekerja yang berencana untuk mengundurkan diri mencerminkan adanya ketidakpuasan yang meluas terhadap kondisi kerja secara keseluruhan. Keresahan ini tidak hanya bersifat individual, di mana banyak pekerja merasakan bahwa situasi kerja saat ini tidak lagi memenuhi harapan atau kebutuhan mereka, sehingga mendorong keinginan kuat untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih sesuai.

Sedangkan survei (Bankrate, 2023) mengenai keinginan karyawan mencari pekerjaan baru, hasil persentase menunjukkan bahwa generasi Z memiliki keinginan paling tinggi yaitu 78%, disusul generasi Y sebesar 61%, dan generasi X paling rendah yaitu 47%. Keresahan ini semakin relevan ketika dikaitkan dengan temuan survei Jakpat yang dikutip oleh (DataIndonesia, 2024) yang secara spesifik menyoroti alasan para pekerja Gen Z generasi yang mendominasi angkatan kerja saat ini untuk berhenti bekerja. Mayoritas responden mengaku keluar dari pekerjaannya karena gaji yang tidak sesuai (41%), tidak adanya jenjang karier (25%), beban kerja berlebihan (26%), tidak dihargai di tempat kerja (26%), serta lingkungan kerja yang tidak sehat (23%). Jika ditinjau lebih lanjut, alasan-alasan tersebut sangat berkaitan dengan ketidakpuasan kerja, yang menurut teori-teori organisasi, merupakan prediktor kuat terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi variabel penting yang menjembatani hubungan antara kondisi kerja dan keputusan pekerja untuk bertahan atau pergi.

Berbagai temuan ini menunjukkan bahwa *turnover intention* pada Generasi Z bukanlah semata-mata cerminan dari kurangnya loyalitas, tetapi lebih sebagai bentuk respon rasional terhadap ketidakpuasan dan kondisi kerja yang tidak mendukung kebutuhan serta nilai-nilai mereka. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor pemicu *turnover intention* sangat penting bagi organisasi, terutama dalam merancang strategi retensi karyawan yang relevan dengan karakteristik dan ekspektasi generasi ini.

Berdasarkan data rekapitulasi selama dua tahun terakhir, tingkat *turnover* karyawan di Perusahaan tersebut tergolong tinggi dan mengindikasikan adanya

permasalahan struktural dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pada tahun 2023, tercatat total 253 karyawan masuk dan 222 karyawan keluar, dengan tingkat masuk sebesar 28,99% dan tingkat keluar (*turnover*) mencapai 25,37%.

**Rekapitulasi Persentase Turnover Karyawan
PT XYZ
Tahun 2024**

BULAN	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan				Jumlah Karyawan		
	Awal Bulan	Masuk	%	Keluar	%	Akhir Bulan	+/-	%
January	893	14	1.568	21	2.352	886	-7	-0.784
Pebruary	886	7	0.790	12	1.354	881	-5	-0.564
Maret	881	23	2.611	13	1.476	891	10	1.135
April	891	20	2.245	16	1.796	895	4	0.449
Mei	895	25	2.793	34	3.799	886	-9	-1.006
Juni	886	38	4.289	34	3.837	890	4	0.451
Juli	890	24	2.697	22	2.472	892	2	0.225
Agustus	892	23	2.578	19	2.130	896	4	0.448
September	896	22	2.455	25	2.790	893	-3	-0.335
Oktober	893	35	3.919	37	4.143	891	-2	-0.224
Nopember	891	44	4.938	14	1.571	921	30	3.367
Desember	921	14	1.520	23	2.497	912	-9	-0.977
TOTAL	10715	289	32.4036	270	30.2177	10734	19.0	2.186

**Rekapitulasi Persentase Turnover Karyawan
PT XYZ
Tahun 2023**

BULAN	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan				Jumlah Karyawan		
	Awal Bulan	Masuk	%	Keluar	%	Akhir Bulan	+/-	%
January	862	9	1.044	25	2.900	846	-16	-1.856
Pebruary	846	26	3.073	9	1.064	863	17	2.009
Maret	863	12	1.390	17	1.970	858	-5	-0.579
April	858	13	1.515	8	0.932	863	5	0.583
Mei	863	31	3.592	18	2.086	876	13	1.506
Juni	876	25	2.854	16	1.826	885	9	1.027
Juli	885	25	2.825	22	2.486	888	3	0.339
Agustus	888	25	2.815	33	3.716	880	-8	-0.901
September	880	24	2.727	31	3.523	873	-7	-0.795
Oktober	873	34	3.895	20	2.291	887	14	1.604
Nopember	887	24	2.706	12	1.353	899	12	1.353
Desember	899	5	0.556	11	1.224	893	-6	-0.667
TOTAL		253	28.993	222	25.3708		31.0	3.622

Sementara pada tahun 2024, jumlah karyawan masuk meningkat menjadi 289 orang dan yang keluar sebanyak 270 orang, menghasilkan tingkat masuk sebesar 32,40% dan tingkat keluar sebesar 30,22%. Persentase turnover di atas 25% selama dua tahun berturut-turut merupakan angka yang tergolong tinggi

dibandingkan dengan standar umum di banyak sektor industri, yang umumnya berada pada kisaran 10–20% per tahun.

Turnover yang tinggi secara konsisten ini tidak dapat dianggap sebagai fenomena musiman, melainkan menunjukkan adanya tantangan berkelanjutan dalam mempertahankan tenaga kerja. Periode-periode tertentu, seperti Agustus dan September pada tahun 2023 serta Mei dan Oktober pada tahun 2024, mencatat tingkat keluar karyawan yang paling tinggi. Hal ini menandakan kemungkinan adanya tekanan kerja, ketidakpuasan terhadap sistem manajemen, atau lemahnya keterikatan emosional dan profesional antara karyawan dan perusahaan. Fluktuasi bersih jumlah karyawan juga mencerminkan ketidakstabilan tenaga kerja, dengan penurunan signifikan seperti pada Januari dan Agustus 2023, serta Desember 2024. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunnya produktivitas tim, hingga hilangnya pengetahuan dan pengalaman kerja yang berharga. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk secara serius mengevaluasi strategi retensi, memperbaiki sistem kompensasi dan pengembangan karier, serta membangun budaya organisasi yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Jika tidak segera ditangani, tren *turnover* tinggi ini berpotensi menghambat pertumbuhan dan keberlangsungan perusahaan di masa depan.

(Krismoko et al. 2024) mengemukakan bahwa tingkat *turnover* karyawan termasuk tinggi apabila melebihi 10%, dan termasuk normal apabila berkisar 5–10%. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih berkomitmen dan tidak mudah tergoda untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Dengan demikian,

kepuasan kerja berperan sebagai jembatan penting antara dukungan keluarga dan rendahnya niat untuk keluar, karena rasa puas yang muncul dari lingkungan kerja yang didukung oleh keluarga akan mengurangi dorongan untuk mencari tempat kerja baru.

Salah satu faktor penting yang banyak diteliti dalam kaitannya dengan *turnover intention* adalah dukungan sosial, khususnya dukungan keluarga. Keluarga sebagai sistem sosial terdekat memberikan pengaruh besar terhadap kesejahteraan psikologis individu, termasuk dalam konteks pekerjaan Chan et al. (2020). Dukungan keluarga mencakup dukungan emosional, instrumental, dan informasi yang membantu karyawan mengatasi stres dan beban kerja Fayaz & Gulzar (2025). Penelitian oleh Fayaz & Gulzar (2025) menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan keluarga yang baik cenderung memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan yang lebih baik serta lebih sedikit berkeinginan meninggalkan pekerjaannya.

Namun, hubungan antara dukungan keluarga dan *turnover intention* tidak bersifat langsung. Kepuasan kerja menjadi faktor kunci yang memediasi hubungan tersebut. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dan signifikan dengan *turnover intention*. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Mobley (1977), dalam model *turnover*-nya yang terkenal, menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja merupakan awal dari proses psikologis yang mengarah pada evaluasi alternatif pekerjaan dan pada akhirnya menghasilkan niat untuk keluar. Temuan ini diperkuat oleh Ning et al. (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor terhadap niat keluar dari

pekerjaan. Artinya, ketika karyawan merasa puas, maka mereka cenderung lebih berkomitmen dan tidak mencari peluang kerja di luar. H & Atmoko (2025) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan, tetapi juga merupakan indikator penting dalam memprediksi perilaku organisasi, termasuk intensi untuk *resign*.

Turnover intention, atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, merupakan isu krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di perusahaan yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja. Tingginya intensi untuk keluar sering kali mencerminkan adanya masalah internal dalam organisasi, seperti ketidakpuasan kerja, ketidaksesuaian kebijakan manajerial, serta kurangnya dukungan sosial—baik dari lingkungan kerja maupun dari lingkungan keluarga. Fenomena ini umum terjadi dalam organisasi yang mengalami persoalan struktural dan manajerial yang belum tertangani secara efektif.

Berdasarkan hasil observasi awal di sebuah perusahaan distributor minuman kemasan, ditemukan bahwa sejumlah karyawan menunjukkan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja mereka. Hal ini tercermin dari keluhan mengenai sistem manajemen yang dinilai tidak konsisten, pembagian intensif lembur yang dianggap tidak adil, serta kebijakan perusahaan yang kerap berubah-ubah tanpa disertai komunikasi yang memadai. Situasi ini menciptakan keresahan di kalangan karyawan, yang berpotensi berkembang menjadi ketidakpuasan kerja dan mendorong niat untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam konteks pekerjaan fisik yang menuntut loyalitas tinggi, seperti di sektor distribusi barang, stabilitas

psikologis dan kepuasan kerja karyawan menjadi faktor kunci untuk menjaga keberlangsungan dan efektivitas operasional perusahaan.

Namun menariknya, tidak semua karyawan yang merasa tidak puas memilih untuk keluar. Banyak dari mereka tetap bertahan karena pertimbangan keluarga, baik karena tuntutan ekonomi, ketergantungan anggota keluarga terhadap penghasilan utama, maupun karena dukungan moral dan emosional dari pasangan dan anak-anak. Dalam konteks ini, dukungan keluarga memainkan peran penting sebagai faktor penyangga tekanan kerja.

Dukungan keluarga secara umum dapat dipahami sebagai persepsi individu bahwa dirinya dihargai, diperhatikan, dan dipedulikan oleh keluarganya yang ditandai dengan persepsi adanya bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga, baik berupa dukungan emosional, fisik, maupun informasi yang mampu membantu individu menghadapi kesulitan dan stres dalam kehidupan termasuk yang bersumber dari dunia kerja Erum et al. (2021). Tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pribadi, dukungan keluarga juga terbukti penting dalam membantu karyawan mengelola tekanan kerja dan konflik peran antara kehidupan profesional dan pribadi Frone (2016).

Penelitian oleh Le et al., (2023) menunjukkan bahwa dukungan keluarga berperan sebagai sumber daya eksternal yang membantu karyawan menghadapi tuntutan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan menurunkan niat *turnover*. Dukungan keluarga juga memoderasi hubungan antara tuntutan kerja dan niat *turnover*, di mana dukungan yang lebih tinggi memperkuat efek tersebut. Temuan ini menyoroti pentingnya kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan

kerja-keluarga dan pengembangan modal psikologis untuk meningkatkan retensi karyawan.

Lebih jauh, dukungan keluarga juga berkaitan dengan komitmen afektif terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi penting bagi keluarga akan mengembangkan perasaan tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Menurut Lei et al. (2023), bentuk dukungan sosial seperti ini memperkuat persepsi karyawan bahwa pekerjaan mereka memiliki makna sosial dan pribadi, sehingga mengurangi kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi. Acoba (2024) mendefinisikan dukungan sosial sebagai persepsi individu terhadap ketersediaan dan kebermanfaatan bantuan dari lingkungan sosial, termasuk keluarga. Ketika individu merasa didukung oleh keluarganya, mereka cenderung memiliki daya tahan psikologis yang lebih baik dalam menghadapi stres kerja dan tekanan organisasi.

Dengan demikian, dalam konteks perusahaan distribusi minuman kemasan yang menjadi objek studi, dukungan keluarga dapat dilihat sebagai salah satu faktor kunci yang membantu karyawan tetap bertahan meskipun menghadapi tekanan dan ketidakpuasan kerja. Dukungan ini tidak hanya berfungsi sebagai pelindung dari dampak negatif stres kerja, tetapi juga sebagai sumber motivasi yang memperkuat loyalitas dan ketahanan psikologis karyawan dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang menantang. niat untuk keluar dari pekerjaan merupakan bentuk manifestasi kognitif dari keinginan individu untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan organisasi. Fenomena ini menjadi indikator penting dalam kajian perilaku organisasi karena seringkali menjadi *antecedent* dari *turnover* aktual yang

berdampak langsung terhadap stabilitas operasional dan beban biaya sumber daya manusia.

Dalam konteks ini, ketidakpuasan kerja menjadi salah satu prediktor utama dari intensi keluar. Robbins, S. P., & Judge, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan terbalik dengan *turnover intention* semakin rendah kepuasan kerja, semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang lebih mutakhir oleh Duarte & Silva (2023) yang menyebutkan bahwa aspek-aspek seperti ketidakjelasan peran, ketidakadilan dalam sistem reward, dan buruknya komunikasi manajerial dapat menjadi pemicu kuat munculnya niat keluar.

Di perusahaan distributor minuman yang menjadi subjek observasi, situasi tersebut tercermin dari ketidakpuasan karyawan terhadap manajemen yang tidak konsisten, pembagian intensif lembur yang tidak merata, serta kebijakan perusahaan yang berubah-ubah tanpa kejelasan arah komunikasi. Ketidakstabilan ini menciptakan tekanan psikologis yang berujung pada sikap negatif terhadap pekerjaan dan organisasi. Seperti dijelaskan oleh Hom et al. (2017) Niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan sering kali muncul sebagai respons terhadap stresor organisasi yang tidak terselesaikan dan harapan yang tidak terpenuhi.

Studi oleh Ding & Wu (2023) menegaskan bahwa dukungan keluarga dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara menurunkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), yang pada gilirannya berdampak pada rendahnya niat untuk meninggalkan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi subjektif seorang karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, termasuk gaji,

lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Menurut Robbins, Stephen P.; Judge (2017), kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif terhadap pekerjaan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memenuhi nilai-nilai penting individu. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas tinggi, terlibat aktif dalam tugas-tugas, dan enggan meninggalkan organisasi.

Studi Fayaz & Gulzar (2025) menyatakan bahwa *work-family balance* berdampak positif pada kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention*. Kepuasan kerja berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara dukungan keluarga dan keinginan karyawan untuk bertahan. Hal ini sejalan dengan *model Job Demands-Resources (JD-R)* yang menekankan pentingnya sumber daya internal dan eksternal, seperti dukungan keluarga dan kepuasan kerja, dalam membantu karyawan mengatasi tekanan kerja dan meningkatkan loyalitas, sehingga mengurangi risiko *turnover* (Bakker et al., 2014).

Selain itu, penelitian yang Taheri (2021) kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan organisasi yang mendukung keluarga (*family-supportive organizational environment*) dan niat untuk keluar dari pekerjaan. Artinya, dukungan organisasi terhadap kebutuhan keluarga karyawan tidak langsung menurunkan niat untuk keluar, melainkan mempengaruhi terlebih dahulu kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga mereka, hal ini akan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Peningkatan kepuasan kerja inilah yang kemudian menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi jalur penting yang

menjelaskan bagaimana dan mengapa lingkungan kerja yang mendukung keluarga dapat menekan *turnover intention*. Temuan ini memperkuat posisi kepuasan kerja sebagai faktor kunci dalam upaya organisasi mempertahankan karyawan melalui penciptaan budaya kerja yang peduli terhadap kehidupan personal karyawan.

Xie et al. (2024) peran kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan hubungan yang signifikan dan bermakna secara teoritis maupun praktis. Penelitian ini mengungkap bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang mampu menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan. Dalam konteks perawat yang mengalami *career compromise*—yaitu kondisi di mana mereka merasa harus berkompromi terhadap harapan dan aspirasi karier mereka akibat keterbatasan situasi kerja kepuasan kerja menjadi penyeimbang psikologis yang dapat menekan dampak negatif dari kondisi tersebut terhadap keinginan untuk berhenti bekerja.

Kepuasan kerja, dalam konteks ini, menjadi aspek penting yang menjembatani antara dukungan keluarga dan *turnover intention*. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti gaji, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, sistem penghargaan, dan manajemen organisasi Locke, (1976). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan menunjukkan keinginan yang rendah untuk mencari pekerjaan lain. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin kecil keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan riset yang telah dilakukan oleh Elrayah & Mabkhot (2023) Ghea et al. (2022) Job satisfaction berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Dahlan et al. (2023) di *Information Management and Business Review* mengungkapkan hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan di sektor pendidikan tinggi di Johor, Malaysia. Studi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah pula keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan sebagai strategi efektif untuk mempertahankan tenaga kerja di institusi pendidikan tinggi. Selain itu, Abdul Rahim Zumrah et al. (2022) menemukan bahwa berbagai faktor seperti dukungan organisasi, pelatihan, dukungan dari rekan kerja, kepemimpinan partisipatif, serta beban stres memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga menegaskan peran kepuasan kerja sebagai mediator yang dapat menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan.

Dalam penelitian Şahin et al. (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Sementara itu, Lerche et al., (2025) menemukan bahwa kecocokan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan (*demands-abilities fit*) berkontribusi pada kepuasan kerja dan memengaruhi niat untuk beralih karier, dengan kepuasan kerja bertindak sebagai moderator dalam model hubungan tersebut. Di sisi lain, Al Shbail et al., (2025) melaporkan bahwa tanggung jawab sosial internal perusahaan tidak berpengaruh langsung terhadap niat keluar auditor, melainkan melalui kepuasan kerja dan

komitmen organisasi sebagai mediator, serta kompleksitas pekerjaan sebagai moderator yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Terakhir, Lei et al., (2024) dalam studi longitudinal menemukan hubungan timbal balik antara iklim kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* pada guru pendidikan anak usia dini, di mana kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh iklim kerja terhadap niat untuk keluar.

Kepuasan kerja, dalam konteks ini, merupakan aspek penting yang menjembatani hubungan antara dukungan keluarga dan *turnover intention*. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya, yang muncul dari hasil evaluasi terhadap berbagai aspek seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, sistem penghargaan, serta peluang pengembangan karier Locke (1976). Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung menunjukkan loyalitas tinggi, terlibat aktif dalam tugas-tugas organisasi, dan enggan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan terbalik dengan niat keluar dari pekerjaan—semakin tinggi tingkat kepuasan, semakin rendah kecenderungan *turnover* Robbins & Judge (2019) ; Xie et al (2024) Dalam hal ini, dukungan keluarga memberikan kontribusi terhadap terbentuknya kepuasan kerja melalui rasa aman, motivasi emosional, dan keseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, kepuasan kerja memainkan peran mediasi yang penting dalam menjembatani pengaruh positif dukungan keluarga terhadap penurunan *turnover intention*. Tanpa adanya kepuasan kerja, dukungan yang diberikan oleh keluarga mungkin tidak akan cukup kuat untuk mencegah karyawan mempertimbangkan keputusan untuk keluar dari organisasi, karena kepuasan kerja

berperan sebagai penghubung penting yang memperkuat dampak positif dari dukungan keluarga terhadap keinginan untuk tetap bertahan.

Melihat pentingnya peran dukungan keluarga dalam membentuk kondisi psikologis yang positif bagi karyawan, maka diperlukan kajian lebih lanjut mengenai bagaimana dukungan keluarga dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi atau justru mempertimbangkan untuk mengundurkan diri. Dalam hal ini, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang berpotensi menjembatani hubungan antara dukungan keluarga dan *turnover intention*. Dukungan keluarga yang kuat dapat menciptakan rasa aman, keseimbangan emosional, serta dukungan moral yang berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Sementara itu, kepuasan kerja yang tinggi diketahui berkorelasi negatif dengan niat untuk keluar dari pekerjaan.

Mengingat bahwa kepuasan kerja dan *turnover intention* merupakan dua indikator utama dalam menjaga stabilitas dan efektivitas organisasi, pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan tersebut menjadi sangat penting. Hal ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu perilaku organisasi dan psikologi kerja, tetapi juga bermanfaat secara praktis dalam perumusan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mempertahankan karyawan di tengah dinamika dan tantangan kerja yang kompleks.

Belum banyak penelitian yang secara eksplisit mengkaji peran mediasi kepuasan kerja dalam kaitannya dengan dukungan keluarga dan *turnover intention*, terutama dalam konteks budaya kolektif seperti di Indonesia. Kota Medan,

Sumatera Utara, sebagai wilayah dengan nilai-nilai kekeluargaan dan kekerabatan yang tinggi, menjadi konteks yang relevan untuk diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara empiris bagaimana dukungan keluarga dapat memengaruhi *turnover intention* secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan psikologis tenaga kerja, khususnya di lingkungan kerja yang sarat akan nilai-nilai sosial dan kekeluargaan.

1.2 Perumusan Masalah

Beranjak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh dukungan keluarga terhadap *turnover intention* pada karyawan?
2. Apakah ada pengaruh dukungan keluarga terhadap kepuasan kerja pada karyawan?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh dukungan keluarga terhadap *turnover intention* pada karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari dukungan keluarga terhadap *turnover intention* pada karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari dukungan keluarga terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh dukungan keluarga terhadap *turnover intention* pada karyawan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh dukungan keluarga terhadap *turnover intention* pada karyawan.
- H2: Ada pengaruh dukungan keluarga terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
- H3: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan.
- H4: Kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh dukungan keluarga terhadap *turnover intention* pada karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoretis ataupun secara praktis:

1.6 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, dengan memperkaya pemahaman mengenai peran dukungan keluarga dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention*. Penelitian ini menambahkan wawasan tentang bagaimana kepuasan kerja dapat menjadi mekanisme mediasi yang penting dalam hubungan antara dukungan keluarga dan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Temuan ini juga diharapkan dapat menjadi dasar teoritis dalam pengembangan model psikososial yang relevan untuk meningkatkan retensi karyawan melalui dukungan sosial keluarga.

1.7 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Karyawan

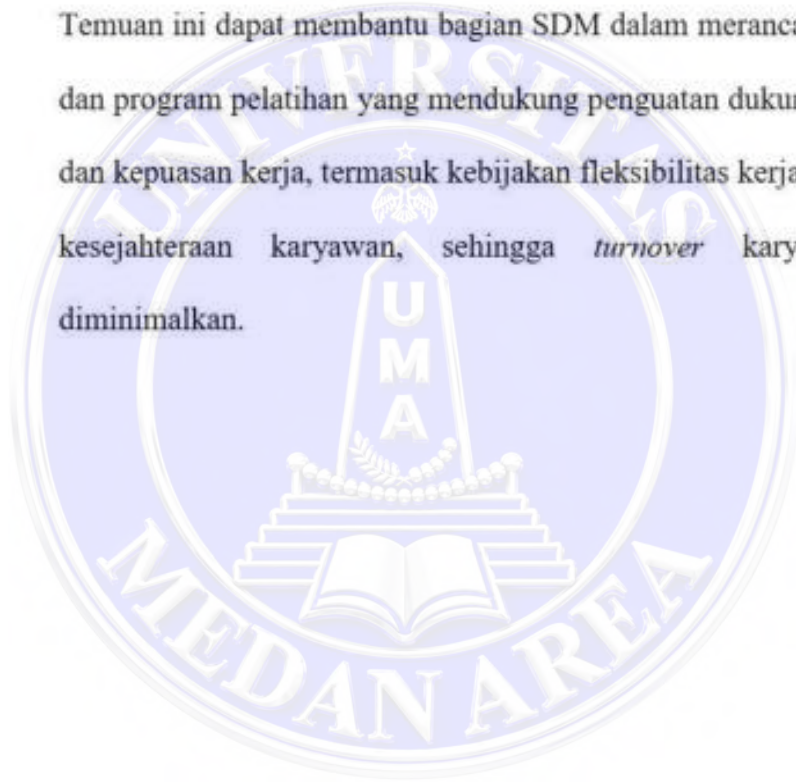
Penelitian ini memberikan pemahaman bahwa dukungan keluarga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga dapat menurunkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Karyawan dapat lebih termotivasi untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga serta meningkatkan keterikatan kerja melalui dukungan tersebut.

2. Manajemen Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi acuan dalam merancang kebijakan dan program kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan keluarga karyawan, guna meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention*, sehingga produktivitas dan stabilitas organisasi terjaga.

3. Human Resources / SDM Perusahaan

Temuan ini dapat membantu bagian SDM dalam merancang intervensi dan program pelatihan yang mendukung penguatan dukungan keluarga dan kepuasan kerja, termasuk kebijakan fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan karyawan, sehingga *turnover* karyawan dapat diminimalkan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Turnover Intention*

2.1.1 *Pengertian Turnover Intention*

Turnover intention mencerminkan tingginya keinginan individu untuk berpindah atau meninggalkan organisasi, sehingga dapat berdampak negatif terhadap organisasi. Muslyati et, al. (2024). Sebelum terjadi turnover, biasanya didahului oleh adanya niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*). Beberapa faktor yang menyebabkan *turnover intention* antara lain kelelahan kerja, ketidakseimbangan kehidupan-kerja, konflik kerja-keluarga, ketidakpuasan kerja, dan peran yang tidak jelas. Bothma & Roodt (2013) menyebutkan bahwa *Turnover Intention* keinginan yang disadari dan disengaja dari seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja.

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

Turnover intention juga diartikan sebagai keinginan yang dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan suatu pekerja atau perusahaan dan organisasi yang dianggap sebagai keputusan terakhir dalam urutan *withdrawal cognition* Bothma & Roodt, (2013). Porter & Steers, (1973) mengatakan bahwa niat keluar kerja adalah tahap terakhir dalam pikiran karyawan sebelum benar-benar memutuskan untuk berhenti, yang biasanya terkait dengan seberapa puas mereka dengan pekerjaan dan peluang kerja lain.

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

2.1.2 Aspek-Aspek *Turnover Intention*

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

1. Adanya pemikiran untuk keluar (*thinking of quitting*)
yaitu mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan yang diawali perasaan tidak puas akan pekerjaan sehingga karyawan berfikir untuk keluar dari tempatnya bekerja.
2. Adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*)

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

3. Adanya keinginan untuk mengundurkan diri (*intention to quit*) yaitu dimana individu berniat untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki niat untuk keluar biasanya terjadi pada karyawan yang telah menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Fishbein, M. & Ajzen (1975) dalam kerangka *Theory of Reasoned Action (TRA)*, intensi seseorang untuk melakukan suatu perilaku, termasuk *turnover*, dipengaruhi oleh dua aspek utama:

1. Aspek Sikap Pribadi (*Attitude Toward the Behavior*)

Sikap pribadi mencerminkan evaluasi individu terhadap perilaku tertentu, apakah dianggap positif atau negatif. Sikap ini terbentuk dari keyakinan individu mengenai konsekuensi yang mungkin timbul dari melakukan perilaku tersebut *behavioral beliefs*. Jika seseorang percaya bahwa melakukan *turnover* akan membawa hasil yang positif, maka sikapnya terhadap perilaku tersebut akan cenderung positif, dan intensi untuk melakukannya meningkat.

2. Aspek Norma Subjektif (*Subjective Norm*)

Norma subjektif merujuk pada persepsi individu tentang tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. Ini mencakup keyakinan individu mengenai apakah orang-orang yang penting baginya (seperti keluarga, teman, atau atasan) menyetujui atau tidak menyetujui perilaku tersebut (*normative beliefs*), serta motivasi individu untuk

mematuhi harapan mereka (*motivation to comply*). Jika individu merasa bahwa lingkungan sosialnya mendukung keputusan untuk melakukan *turnover*, maka intensi untuk melakukannya akan meningkat.

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

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Dalam usahanya untuk mengetahui secara lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pekerja untuk keluar atau tetap tinggal, Robbins & Judge (2015) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menjadi tiga hal yang meliputi:

1. *Organizational-level characteristics*, dibagi menjadi lima komponen, yaitu struktur organisasi, job design, stress pekerjaan, reward pansion plans, dan sistem evaluasi kerja.
2. *Group-level characteristics*, melibatkan dua komponen yakni kelompok demografik dan *group cohesiveness*.
3. *Individual-level characteristics*, terdiri dari lima komponen, yaitu usia, lamanya masa kerja, status perkawinan, kepuasan kerja, dan kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian.

Menurut Wahyuni, Zaika, & Anwar (2014) faktor yang memengaruhi *turnover intention* dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal (dari dalam diri karyawan), yaitu:

- a. Motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.
- b. Latar Belakang. Pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang. Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Sumber daya yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya.
- c. Pengalaman Bekerja. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.
- d. Kondisi geografis antara tempat tinggal dan tempat bekerja. Kondisi geografis mencerminkan suatu integrasi wilayah yaitu bagaimana wilayah-wilayah itu tersusun oleh gejala-gejala fisik dan sosial.
- e. Dukungan keluarga/ lingkungan sosial. Dukungan keluarga adalah sikap serta tindakan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarganya, berupa dukungan informasional, dukungan penilaian, dukungan instrumental dan dukungan emosional (Friedman, 2010).

- f. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2016).
 - g. Komitmen Perusahaan. Komitmen perusahaan merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi (Sutrisno, 2011). Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.
 - h. Hubungan sosial dengan teman kerja. Hubungan sosial merupakan suatu kegiatan yang menghubungkan kepentingan antar individu, individu dengan kelompok, atau antar kelompok, secara langsung atau tidak langsung untuk menciptakan rasa saling pengertian dan kerjasama yang saling menguntungkan di dalam organisasi.
 - i. Hubungan dengan atasan. Hubungan secara struktural yang perlu dilakukan secara vertikal antara bawahan dengan atasan (pimpinan), hubungan tersebut baik berupa komunikasi maupun interaksi yang diperlukan untuk menjalankan sebuah organisasi.
2. faktor eksternal (dari luar), yaitu:
- a. Gaji/ Upah. Gaji adalah balas jasa atas faktor produksi tenaga kerja yang tidak dipengaruhi oleh produksi atau pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan.
 - b. Budaya Perusahaan (uang lembur, bonus tahunan, dan insentif lainnya).
Budaya perusahaan sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values)

organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lainnya.

- c. Sikap Atasan/ Direktur. Sikap atasan merupakan kecenderungan atasan dalam melakukan tindakan, yang berkaitan dengan hasil kerja karyawan yang bekerja bagi dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Dukungan tempat dan alat-alat pekerjaan. Prasarana dan sarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.
- e. Peluang karir dalam Perusahaan. Pengembangan karir yaitu usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada terbuka kesempatan untuk mendapatkan posisi atau jabatan memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja. Hal ini berkaitan dengan peluang karir bagi karyawan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang lebih baik didalam perusahaan.
- f. Peluang karir dari luar Perusahaan. Pengembangan karir sebagai suatu cara bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan produktifitas para karyawan dan mempersiapkannya memasuki dunia baru yang berubah.

Hal ini berkaitan dengan peluang jenjang karir karyawan untuk dapat mengembangkan diri di perusahaan lainnya.

Mobley (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh:

1. Faktor-faktor keorganisasian, meliputi:
 - a. Besar kecilnya organisasi, ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.
 - b. Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.
 - c. Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.
 - d. Bobot pekerja, masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya

dugaan bahwa tanggapan-tanggapan berperilaku dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitasi atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.

- e. Gaya penyeliaan, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau supervisor acuh tak acuh, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

2. Faktor Individual, meliputi:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang disediakan oleh situasi.
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, menunjukkan bahwa semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar keinginan untuk keluar.
- c. Pembayaran, hubungan tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan cukup taat asas untuk membenarkan pembayaran sebagai pembesar pergantian karyawan yang secara hipotetik paling utama pada setiap telaah mengenai organisasi.
- d. Promosi, kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karier dan

kesempatan kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan-harapan terhadap karir yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan.

- e. Bobot pekerjaan, merupakan satu diantara korelasi-korelasi kepuasan yang cukup kuat dalam hubungannya dengan pergantian karyawan.
- f. Kerabat-kerabat kerja, hubungan kerabat kerja dan kepuasan itu terlalu kasar. Hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu.
- g. Penyeliaan, dapat dikaitkan dengan pergantian karyawan untuk dapat menangani interaksi pimpinan dan bawahan.
- h. Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.
- i. Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, secara empiris variabel ini cukup mendapat dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu.
- j. Niat untuk pergi atau tinggal, sebagai suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu.
- k. Tekanan jiwa, sebagai suatu kondisi yang dinamis yang menghadapkan individu pada kesempatan, kendala, dan/atau keinginan untuk menjadi

apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya, dan yang penyelesaiannya di resapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberikan hasil-hasil yang penting.

- l. Lingkungan kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan, lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi laju pergantian karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* berasal dari berbagai tingkat, yaitu tingkat organisasi, kelompok, dan individu. Faktor internal seperti motivasi, kepuasan kerja, komitmen, hubungan sosial, dan dukungan keluarga, serta faktor eksternal seperti gaji, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan peluang karier, semuanya memainkan peran penting. Selain itu, tekanan kerja, lingkungan kerja, dan harapan akan pekerjaan lain juga turut memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins, S. P., & Judge (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang memperlihatkan perbedaan antara tingkat kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan dan tingkat kompensasi yang diharapkan. Sunarta (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, suka menolong, mengendalikan perilaku negatif kontra produktif seperti korupsi, pencurian, perusakan, dan keluar kerja akan tetapi berhubungan dengan kebahagiaan, kesehatan psikologis dan kualitas kehidupan pekerja. Kebahagiaan seseorang dalam bekerja tidak hanya berhubungan dengan gaji, namun bagaimana pegawai merasa puas dalam aspek materi dan non materi.

Menurut Izzati & Mulyana (2019) kepuasan kerja adalah cara seorang individu merasakan pekerjaannya. Perasaan yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yang muncul dari perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan Smith et al. (1969).

Ibrahim & Hussein (2024) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang sebagai hasil dari persepsi dan evaluasi individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak hanya mencakup aspek emosional, tetapi juga kognitif, karena menyangkut bagaimana seseorang mengevaluasi pekerjaan secara keseluruhan maupun pada aspek-aspek tertentu seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan antar rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek emosional dan kognitif, serta dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dan realitas yang diterima, baik dalam hal kompensasi, lingkungan kerja, hubungan antar rekan, maupun karakteristik pekerjaan itu sendiri.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori ini bertujuan untuk menjelaskan alasan seseorang merasa puas dengan pekerjaan mereka daripada orang lain, dan juga berusaha memahami proses yang memengaruhi perasaan seseorang tentang kepuasan mereka dalam bekerja. Beberapa teori yang membahas kepuasan kerja. Menurut Sunarta (2019) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Teori keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini pelopori oleh Adams (1963) menurutnya perasaan kepuasan atau ketidakpuasan tergantung apakah seseorang merasa mendapatkan keadilan atau tidak. Perasaan tersebut muncul dari perbandingan diri dengan orang lain yang setara, baik di kantor maupun di tempat lain. Beberapa elemen keadilan dalam teori ini meliputi

- a. *Input*, yaitu semua nilai yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti pengalaman, pendidikan, keahlian, peralatan pribadi, usaha, dan jumlah jam kerja.
- b. *Outcome*, termasuk didalamnya upah, status simbol, keuntungan tambahan, pengenalan kembali, mengekspresikan diri, dan kesempatan berprestasi.

- c. *Comparison Person*, seorang karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama, di perusahaan lain, atau dirinya sendiri yang bekerja di perusahaan sebelumnya. Ketidakpuasan atau kepuasan karyawan didasarkan pada pertimbangan input dan hasil yang diterima dibandingkan dengan orang lain di perusahaan.
- d. *Equity-in-equity*, Karyawan akan merasa puas jika perbandingan antara input dan output terlihat seimbang (*equity*). Namun, jika terjadi ketidakseimbangan, ada dua kemungkinan: *overcompensation inequity* atau *undercompensation inequity*.

2. Teori Perbedaan atau *Discrepancy*

Teori ini diperkenalkan oleh Porter (1961). Menurutnya, kepuasan diukur dengan menghitung selisih antar harapan dan kenyataan yang karyawan rasakan. Kemudian, Lock menyampaikan bahwa perbedaan antara imbalan yang diterima dan harapan karyawan juga menjadi prefiktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan cenderung merasa puas ketika menerima imbalan yang lebih besar dari yang mereka harapkan, tetapi jika mereka menerima imbalan yang lebih rendah dari yang mereka harapkan, akan membuat mereka mengalami ketidakpuasan

3. Teori Dua Faktor (*Two factor theory*)

Frederick Herzberg (1959) menjadi salah satu tokoh yang mengembangkan teori ini. Teori ini mengacu pada teori Abraham Maslow sebagai dasar. Herzberg, memaparkan bahwa faktor pemeliharaan dan permotivasi dapat melandasi kepuasan atau ketidakpuasan. Faktor pemeliharaan juga dikenal sebagai *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, atau *extrinsic*

factors, mencakup kualitas pengawasan, administrasi dan kebijakan perusahaan, keamanan kerja, upah, hubungan dengan pengawas dan bawahan, status, dan kondisi kerja. Sementara itu, faktor pemotivasian yang juga disebut *satisfiers*, *intrinsic factors*, *job content*, *motivators*, atau mencakup dorongan berprestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengakuan, serta kesempatan berkembang.

2.2.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Smith et al. (1969) kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. menyatakan terdapat 5 (lima) aspek-aspek kepuasan kerja yakni:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.
2. Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya
3. Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
4. Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam

pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

5. Kepuasan terhadap rekan sekerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana keompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Selain aspek-aspek di atas, Warr et al. (1979) membagi aspek kepuasan kerja menjadi 2, yaitu intrinsik dan ekstrinsik;

1. Aspek Intrinsik

Kepuasan kerja intrinsik merujuk pada perasaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

2. Aspek Ekstrinsik

Aspek ekstrinsik mengukur perasaan karyawan terhadap ffaktor fisik pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, kenaikan jabatan, pekerjaan yang menantang, manajemen dan pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Sukoco, (2019) menetapkan tujuh (7) dimensi yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai yang diadaptasi dari *Goal Setting Theory* yang dicetuskan oleh Locke (1969) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri. Termasuk di dalamnya minat intrinsik, variasi tugas, kesempatan belajar, kesulitan kerja, jumlah kerja, kesempatan untuk berhasil, kontrol terhadap langkah-langkah pekerjaan dan metode pekerjaan.

2. Pembayaran. Termasuk di dalamnya jumlah pembayaran, keadilan pembayaran dan cara pembayaran.
3. Promosi. Termasuk di dalamnya keadilan mendapatkan promosi dan kesempatan mendapat promosi.
4. Kondisi kerja. Menyangkut jam kerja, jam istirahat, peralatan kerja, temperatur ruangan kerja, ventilasi, kelembaban, lokasi serta tata ruang kerja.
5. Supervisi. Termasuk di dalamnya gaya dan pengaruh pimpinan, hubungan antara sesama manusia dan keterampilan administratif.
6. Rekan kerja. Termasuk di dalamnya kompetensi, saling membantu dan keramah-tamahan antar rekan kerja.
7. Perusahaan dan manajemen. Di dalamnya termasuk kebijakan dan perhatian terhadap karyawan

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan sebelumnya, maka dimensi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada konsep yang dikembangkan. Berdasarkan penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwa peneliti menggunakan 2 aspek kepuasan kerja oleh Warr et al. (1979) yang mencakup aspek intrinsik dan ekstrinsik. dan divalidasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Hapsari (2019).

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai variabel yang mempengaruhi pemenuhan kerja sebagaimana yang ditunjukkan oleh Raharso (2022), yaitu :

1. Faktor terkait dengan pegawai

- a. Usia, karyawan pada kelompok usia yang lebih tua lebih puas dibandingkan pekerja yang lebih muda. Dibandingkan dengan pekerja yang lebih muda, kehidupan spesialis yang lebih mapan lebih tenang, lebih stabil, dan mereka memiliki hampir semua yang mereka butuhkan.
 - b. Jenis kelamin, perempuan secara umum memiliki tingkat tujuan dan anggapan yang lebih rendah daripada pria. Akibatnya, mereka lebih puas dengan keadaan mereka. Mereka tidak memiliki kekuatan finansial yang sama seperti pria, yang berkontribusi pada kepuasan mereka.
 - c. Kepribadian, pekerja yang mampu bergaul dengan atasan, mitra, keluarga, dan eksekutifnya merasa lebih terpuaskan daripada mereka yang tidak.
2. Faktor terkait dengan organisasi
- a. Gaji, Jumlah gaji dan apakah adil atau tidak dibandingkan dengan gaji karyawan lain di perusahaan.
 - b. Kesempatan promosi, Ketidakpuasan karyawan akan terjadi jika promosi tidak diberikan berdasarkan kinerja dan kemampuan.
 - c. Rasa Aman, apabila pekerjaan mereka memberi mereka rasa aman secara sosial, finansial, dan psikologis, mereka akan merasa paling puas.
 - d. Pengawas/penyelia, Karyawan akan merasa puas apabila atasannya bersikap pengertian, adil, dan mendukung.
3. Faktor terkait dengan pekerjaan
- a. Kondisi kerja. Bila kondisi kerja memadai, karyawan akan memberikan segalanya dan mencintai pekerjaannya.

- b. Keterampilan. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan kecenderungan kepuasan yang jelas di antara para karyawan.
- c. Hubungan dengan rekan kerja. Karyawan yang mengembangkan hubungan pribadi dan sosial dengan rekan kerja mereka lebih mungkin melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
- d. Lokasi tempat kerja. Dengan asumsi lingkungan kerja tersebut berada di kantor-kantor publik, misalnya gerai ritel, kantor klinik, kantor pengalihan, kantor transportasi dan berbagai kantor lainnya yang efektif buka, maka perwakilan akan memperoleh pemenuhan posisi.
- e. Pekerjaan itu sendiri. Jika posisi diubah, karyawan mengemban berbagai tugas yang wajib dilakukan atau sebaliknya menganggap perubahan terjadi di lingkungan kerja. Ini akan memberikan kepuasan daripada sekadar menyelesaikan pekerjaan rutin.

Robbins, S. P., & Judge, (2019) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Kondisi kerja

Karyawan selalu berhubungan dengan lingkungan kerja di mana mereka bekerja. Karyawan tersebut dapat menjalin hubungan di lingkungan kerja bertujuan untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan dalam melakukan pekerjaan. Sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja yang relative dekat dengan rumah, dan didukung dengan fasilitas yang memadai dan bersih.

2. Kepribadian

Karyawan yang memiliki evaluasi diri inti atau sering disebut dengan *Core Self-Evaluation (CSE)* yang positif akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *CSE* negatif. Selain itu, *CSE* juga mempengaruhi komitmen karir yang ada. Hal tersebut dikarenakan karyawan dengan level *CSE* dan komitmen karir yang tinggi dapat mewujudkan kepuasan kerja yang sangat tinggi.

3. Gaji / upah

Gaji dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Karyawan yang sedang membenahi kondisi keuangan di dalam dirinya biasanya akan melirik gaji sebagai tujuannya. Gaji yang cocok dan adil dengan pekerjaan yang dihadapinya, maka akan membuat kepuasan kerja karyawan tersebut terbangun atau bertambah.

4. Tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*)

Tanggung jawab perusahaan atau *Corporate Social Responsibility (CSR)* merupakan tindakan yang bertujuan untuk memberi manfaat bagi masyarakat atau lingkungan di sekitar perusahaan sesuai dengan apa yang disyaratkan oleh hukum yang telah ada. Adanya *CSR* yang diciptakan perusahaan, akan membuat karyawan nyaman untuk bekerja. Hal tersebutlah yang dapat meningkatkan tingginya kepuasan kerja yang akan ada di dalam diri karyawan.

Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan (Chan et al., 2020) menunjukkan bahwa dukungan keluarga menjadi salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain usia, jenis kelamin, kepribadian, gaji, kesempatan promosi, rasa aman, pengawasan atau penyelia, kondisi kerja, keterampilan, hubungan dengan rekan kerja, lokasi tempat kerja, serta karakteristik pekerjaan itu sendiri. Selain itu, tanggung jawab sosial perusahaan dan dukungan keluarga

2.2.5 Dampak Kepuasan Kerja

Dampak yang ditimbulkan karena adanya kepuasan kerja di dalam diri karyawan menurut Robbins, S. P. & Coulter (2016), yaitu

1. Kinerja Pekerjaan

Karyawan yang bahagia di tempat kerja biasanya merupakan karyawan yang produktif. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja yang lebih tinggi akan ditunjukkan lebih baik oleh seorang karyawan, daripada karyawan yang merasa kurang puas akan menunjukkan kinerja yang lebih rendah.

2. *Organizational Citizenship*

Behavior Kepuasan kerja berkorelasi dengan *OCB*, itu ditunjukkan dengan karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya lebih cenderung terlibat dalam perilaku dengan sesama di tempat kerja. Keberanian karyawan melakukan *OCB* salah satunya didasari dengan kepercayaan yang ada. Karyawan yang merasa rekan kerja mereka mendukung apa yang telah dilakukannya, mungkin akan terlibat dalam perilaku yang membantu daripada mereka yang memiliki hubungan rekan kerja yang tidak harmonis.

3. Kepuasan Pelanggan

Karyawan garis depan yang memiliki kontak langsung dengan pelanggan akan berhubungan dengan kepuasan pelanggan. Karyawan yang puas maka akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan memiliki efek terhadap kepuasan pelanggan.

4. Kepuasan Hidup

Kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi secara positif terhadap kepuasan hidup dan sikap seorang karyawan itu sendiri. Bagi kebanyakan karyawan, pekerjaan adalah bagian penting dari kehidupan yang dimilikinya, sehingga kebahagiaan karyawan tersebut secara keseluruhan tergantung pada kebahagiaannya dalam bekerja.

Luthans (2011) menjelaskan ada beberapa efek yang akan ditimbulkan oleh kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Beberapa efek yang ditimbulkan yaitu:

1. Kesehatan fisik yang lebih baik

Kesehatan adalah kunci yang paling penting untuk beraktifitas sehari-hari. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan merasa senang dan tidak tertekan. Tekanan yang dimilikinya rendah, maka akan membuat karyawan tersebut lebih memerhatikan kesehatannya. Apabila seorang karyawan mudah sakit, hal tersebut akan membuatnya merasa kesusahan dalam menjalani pekerjaannya.

2. Dapat mempelajari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan secara lebih cepat

Tugas-tugas yang sulit untuk dikerjakan akan terasa mudah apabila karyawan merasa puas. Kepuasan yang dimiliki karyawan akan membuat

karyawan tersebut lebih terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat akan membuat karyawan merasakan rasa bangga terhadap dirinya sendiri.

3. Memiliki lebih sedikit kecelakaan di tempat kerja

Kepuasan kerja yang dialami karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin berhati-hati dalam bekerja. Karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada di dalam perusahaan. Hal tersebut akan meminimalisir kecelekaan kerja yang dapat terjadi di tempat kerja.

4. Mengajukan lebih sedikit keluhan

Karyawan yang merasa telah terpenuhi segala kebutuhan yang diperlukan selama bekerja dan merasa puas dengan peraturan yang ada di dalam perusahaan, biasanya akan menerima apa saja yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merasa telah mendapatkan segalanya dan telah merasa puas, sehingga tidak ada lagi yang perlu dikeluhkan kepada perusahaan ataupun atasannya.

5. Berkurangnya stress kerja yang dialami

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menyebabkan dirinya merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut akan membuat karyawan tersebut lebih terhindar dari stress kerja yang akan timbul karena tekanan dari pekerjaan yang dimiliki dan tekanan dari dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan Kepuasan kerja memberikan dampak positif yang signifikan bagi karyawan maupun organisasi. Bagi individu, kepuasan kerja dapat meningkatkan kesehatan fisik, menurunkan

stres, mengurangi kecelakaan kerja, mempercepat pembelajaran tugas, dan menurunkan jumlah keluhan. Sedangkan bagi organisasi, kepuasan kerja berdampak pada peningkatan kinerja, perilaku positif antarpegawai, kepuasan pelanggan, serta kepuasan hidup secara menyeluruh. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

2.3 Dukungan Keluarga

2.3.1 Definisi Dukungan Keluarga

Menurut Sarafino & Smith (2011) Dukungan Keluarga merujuk pada rasa nyaman, kepedulian, penghargaan, atau bantuan yang diterima oleh individu dari individu lain ataupun kelompok. Dukungan berasal dari berbagai sumber yaitu pasangan atau kekasih, keluarga, teman, praktisi kesehatan, ataupun komunitas organisasi. Individu yang mendapatkan dukungan sosial merasa bahwa individu tersebut dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari jaringan sosial yang sewaktu waktu dapat memberikan pertolongan ketika dibutuhkan (Sarafino & Smith (2011)).

Friedman (2010) juga mengemukakan definisinya bahwa keluarga adalah sekelompok manusia yang hidup bersama sebagai satuan unit terkecil dan biasanya tidak selalu ada ikatan darah, perkawinan atau ikatan lain. Ia menamakan dukungan keluarga sebagai sikap, aktivitas, dan pengakuan individu keluarga yang kuat, terus menerus siap memberikan tawaran bantuan dan pertolongan jika diperlukan. Dukungan keluarga dapat berupa dukungan sosial batin, misalnya dukungan dari pasangan, pasangan atau dukungan dari

sanak saudara dan dukungan dari luar seperti dukungan dari teman, tetangga, tempat terhormat dan kesejahteraan.

Sedangkan menurut Taylor, Peplau, & Sears (2000), dukungan sosial adalah pertukaran interpersonal dimana seorang individu memberikan bantuan pada individu lain. Dukungan keluarga merupakan suatu ikatan yang ada dalam diri setiap manusia untuk memberikan kepercayaan dan dukungan kepada manusia lain yang memiliki hubungan erat dengannya, serta dapat membuat orang lain merasa nyaman dan aman dengan dukungan yang diberikan Khairunniza (2020). Menurut Arfianto et al. (2020) kebutuhan, kemampuan, dan sumber dukungan sosial mengalami perubahan sepanjang kehidupan seseorang. Keluarga merupakan lingkungan pertama yang dikenal individu dalam proses sosialisasi. Berdasarkan definisi tersebut, dukungan suami dapat diartikan sebagai bantuan yang diberikan kepada pasangan sehingga menciptakan rasa nyaman, baik secara fisik maupun psikis, sebagai bentuk perhatian dan kasih sayang.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga merupakan bentuk bantuan, perhatian, dan penghargaan yang diberikan oleh anggota keluarga atau orang terdekat yang memiliki ikatan emosional kuat, baik secara fisik maupun psikologis. Dukungan ini menciptakan perasaan aman, nyaman, dan dihargai, serta memperkuat ikatan sosial antara individu dan lingkungannya. Keluarga menjadi sumber utama dukungan sosial yang sangat penting dalam proses sosialisasi dan perkembangan individu, terutama dalam menghadapi tekanan atau tantangan hidup. Dukungan yang diberikan dapat berupa bantuan nyata, dukungan

emosional, pengakuan, serta kehadiran yang memberikan rasa memiliki dan dicintai.

2.3.2 Aspek-aspek Dukungan Keluarga

Aspek dukungan keluarga menurut Friedman (2010) meliputi :

1. Dukungan Informatif, berupa peringatan, saran atau masukan kepada anak yang sesuai dengan pengalaman orang tua atau anggota keluarga lainnya sehingga memberikan gambaran anak bagaimana bersikap dan cara mengambil keputusan serta menemukan solusi yang tepat ketika tertimpa masalah.
2. Dukungan Penghargaan, berupa apresiasi positif, sehingga memberikan dampak suntikan semangat untuk terus maju dan meningkatkan kepercayaan diri anak.
3. Dukungan Instrumental, berupa pemenuhan fasilitas yang dibutuhkan, seperti kebutuhan materi, pendidikan, termasuk kehadiran keluarga untuk komunikasi.
4. Dukungan Emosional, keluarga menunjukkan bentuk kasih sayang, kepedulian, dan perhatian kepada anak.

Sedangkan aspek dukungan keluarga menurut (Sa'diyah, 2022) diantaranya :

1. Dukungan ekspresif, keluarga hadir untuk memenuhi kebutuhan emosi dan perkembangan anggota keluarga, seperti mengajarkan cinta kasih kepada sesama, agama (moral), saling melindungi.

2. Dukungan instrumental, keluarga hadir untuk memenuhi kebutuhan primer dan sekunder anggota keluarga, seperti sandang, pangan, papan, pendidikan.

Kemudian aspek dukungan keluarga menurut Sarafino & Smith, (2011) yang dibedakan menjadi 4 yaitu :

1. Dukungan emosional. Dukungan ini diterima oleh individu berupa perhatian, empati, ungkapan kepedulian, simpati dari keluarga, sehingga individu merasa lebih nyaman, perasaan tentram, merasakan adanya bantuan, perasaan dicintai, menumbuhkan semangat dan cinta kasih individu.
2. Dukungan Instrumental. Dukungan ini merujuk pada bantuan atau pertolongan secara langsung berupa bantuan fasilitas atau materi yang diterima oleh individu.
3. Dukungan informasional. Dukungan ini merujuk pada penerimaan nasihat, arahan, saran, dan umpan balik mengenai apa yang dilakukan oleh individu.
4. Dukungan pendampingan. Dukungan ini merujuk pada kesediaan seseorang untuk meluangkan dan menghabiskan waktunya bersama individu sehingga dengan demikian individu merasa bahwa dirinya adalah bagian dari kelompok yang berbagi ketertarikan dan aktivitas sosial.

Berdasarkan literatur yang telah didapatkan, peneliti menggunakan acuan aspek yang dikemukakan oleh Sarafino & Smith (2011) yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional dan dukungan

pendampingan. Aspek yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith dapat dengan jelas menggambarkan dukungan keluarga secara mendalam dan detail, selain itu aspek-aspek Sarafino juga sering dipakai oleh penelitian-penelitian sebelumnya.

2.3.3 Fator-faktor yang mempengaruhi Dukungan Keluarga

Keluarga Tidak semua orang mendapatkan dukungan keluarga seperti apa yang diharapkan. Menurut Sarafino & Smith (2011) ada tiga faktor yang mempengaruhi dukungan sosial keluarga yang diterima individu, yaitu:

1. Potensi penerima dukungan

Individu tidak selalu memperoleh dukungan sosial sesuai dengan apa yang diharapkannya, jika individu tersebut tidak mempunyai jiwa sosial yang baik terhadap orang lain juga. Terkadang beberapa orang merasa tidak membutuhkan bantuan orang lain, dan merasa bahwa dirinya mampu menyelesaikan segala sesuatunya sendiri.

2. Potensi penyedia dukungan

Individu yang seharusnya menjadi penyedia bantuan terkadang tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan, atau mungkin mengalami stress sehingga tidak memikirkan orang lain.

3. Komposisi dan struktur jaringan sosial

Maksud dari jaringan sosial adalah hubungan baik yang dimiliki individu dengan orang lain dan lingkungan yang ada di sekitarnya. Hubungan ini dapat bervariasi dengan ukuran seperti, jumlah orang yang sering berhubungan dengan individu, seberapa sering individu bertemu dengan

orang-orang yang ada di sekitarnya, kemudian apakah orang-orang tersebut adalah keluarga, teman, atau rekan kerja dan sebagainya.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi dukungan keluarga menurut Fitriah et al. (2017) faktor- faktor yang mempengaruhi dukungan keluarga ialah:

1. Faktor Internal

a. Tahap perkembangan

Dukungan dapat ditentukan oleh faktor usia. Dalam hal ini adalah pertumbuhan dan perkembangan, dengan demikian setiap rentang usia (bayi-lansia) memiliki pemahaman dan respon terhadap perubahan Kesehatan yang berbeda-beda.

b. Pendidikan atau tingkat pengetahuan

Keyakinan seseorang terhadap adanya dukungan terbentuk oleh intelektual yang terdiri dari pengetahuan, latar belakang Pendidikan dan pengalaman masa lalu. Kemampuan kognitif akan membentuk cara berfikir seseorang termasuk kemampuan untuk memahami sesuatu.

c. Faktor emosi

Faktor emosional juga mempengaruhi keyakinan terhadap adanya dukungan dan cara melakukannya.

d. Spiritual

Spiritual dapat terlihat dari bagaimana seseorang menjalani kehidupannya, mencakup nilai dan keyakinan yang dilaksanakan, hubungan dengan anggota keluarga dan kemampuan mencari harapan dan arti dalam hidup.

2. Faktor eksternal

1. Praktik di keluarga

Cara bagaimana keluarga memberikan dukungan biasanya mempengaruhi permasalahan pemecahan masalah didalam keluarga.

b. Faktor sosio-ekonomi

Faktor sosial dan ekonomi dapat mempengaruhi cara seseorang bereaksi terhadap permasalahannya. Seseorang biasanya akan mencari dukungan dan persetujuan dari keluarganya, hal ini akan mempengaruhi keyakinannya terhadap dukungan keluarga. Semakin tinggi tingkat ekonomi keluarga biasanya akan lebih cepat tanggap terhadap permasalahan yang ada, sehingga akan segera memberikan dukungan atau bantuan ketika merasa ada permasalahan pada keluarga.

c. Latar belakang budaya Latar belakang budaya mempengaruhi keyakinan, nilai dan kebiasaan keluarga dalam memberikan dukungan termasuk cara memecahkan masalah yang ada dikeluarga.

d. Sosial dan Ekonomi Kelas sosial ekonomi yang dimaksud meliputi tingkat pendapatan atau pekerjaan orang tua dan tingkat Pendidikan. Dalam keluarga menengah suatu hubungan yang lebih demokratis dan adil mungkin ada, sementara dalam keluarga kelas bawah, hubungan yang ada lebih otoritas atau otokrasi. Selain itu orang tua dengan kelas sosial menengah mempunyai tingkat dukungan, afeksi dan keterlibatanyang lebih tinggi daripada orang tua dengan kelas sosial bawah.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan keluarga adalah Dukungan keluarga

dipengaruhi oleh faktor internal seperti usia, emosi, pendidikan, dan spiritualitas, serta faktor eksternal seperti hubungan dalam keluarga, kondisi sosial ekonomi, dan budaya. Selain itu, potensi individu sebagai penerima maupun pemberi dukungan, serta jaringan sosial yang dimiliki, turut menentukan kualitas dukungan yang diterima.

2.4 Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap *Turnover Intention*

Penelitian (Le et al., 2023) mengungkap bahwa dukungan keluarga berperan penting dalam menurunkan *turnover intention* karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Dalam konteks budaya kolektivistik seperti di Vietnam, tempat penelitian ini dilakukan, keluarga menjadi sumber utama dalam pengambilan keputusan pribadi maupun profesional. Dukungan yang diberikan keluarga, baik berupa dukungan emosional seperti perhatian dan empati, maupun dukungan instrumental seperti bantuan dalam urusan rumah tangga, menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Ketika karyawan merasa didukung oleh keluarga, mereka cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena merasa kebutuhan pribadi dan profesionalnya terpenuhi secara seimbang. Kepuasan kerja inilah yang menjadi faktor penentu dalam menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan. Dengan demikian, dukungan keluarga tidak secara langsung menurunkan *turnover intention*, namun memberikan pengaruh signifikan melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian oleh (Saraswati, et al 2024) menunjukkan bahwa *family-supportive work environment* berperan penting dalam menurunkan *turnover*

intention melalui pengurangan *work-family conflict*. Dengan menggunakan pendekatan teori konservasi sumber daya, teori peran, dan teori pertukaran sosial, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan keluarga karyawan secara langsung dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar. Selain itu, dukungan tersebut juga berpengaruh secara tidak langsung melalui penurunan konflik antara pekerjaan dan peran keluarga. Hasil ini menegaskan bahwa ketika organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan kerja dan keluarga, tingkat *turnover intention* karyawan cenderung menurun.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmah & Emilisa, 2022) dukungan sosial (*social support*) berpengaruh terhadap *turnover intention* secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (*job satisfaction*). Penelitian ini menemukan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka alami. Selanjutnya, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin kecil keinginannya untuk keluar dari organisasi. Dengan demikian, dukungan sosial dapat menurunkan *turnover intention* melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2.5 Pengaruh Dukungan Keluarga dengan Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Chan et al., 2020) membuktikan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* terhadap 439 pekerja sosial di Australia, ditemukan bahwa dukungan keluarga berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat dukungan yang diterima dari keluarga, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Secara lebih rinci, dukungan keluarga tidak hanya memberikan dampak secara tidak langsung melalui variabel mediasi seperti *work-to-family enrichment* dan *job-related well-being*, tetapi juga memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peran keluarga dalam memberikan dukungan emosional, praktis, dan psikologis dapat memperkuat persepsi positif individu terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Younas & Siddiqui (2023) menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam studi yang dilakukan pada guru sekolah, ditemukan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu. Dukungan keluarga juga berperan sebagai moderator yang mengurangi dampak negatif dari *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Artinya, ketika individu menghadapi tekanan antara peran kerja dan peran keluarga, adanya dukungan emosional dan praktis dari keluarga dapat membantu menjaga kepuasan kerja tetap tinggi.

2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Le et al. (2023) kepuasan kerja terbukti secara signifikan menurunkan *turnover intention* melalui peningkatan sumber daya psikologis dan dukungan keluarga. Penelitian ini menggunakan pendekatan *model job demands-resources (JD-R)* dan menunjukkan bahwa *job satisfaction* merupakan mekanisme mediasi yang efektif dalam menekan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Hasil ini mendukung pandangan bahwa kepuasan kerja bukan sekadar respons afektif terhadap lingkungan kerja, tetapi juga merupakan indikator penting dari keterikatan dan keberlanjutan hubungan kerja.

Temuan serupa juga dikemukakan oleh AL-Maaitah et al. (2021), yang meneliti staf administrasi universitas dan menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi negatif yang kuat dengan *turnover intention*. Karyawan yang puas cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan ketertarikan lebih kecil untuk mencari alternatif pekerjaan. Temuan ini diperkuat oleh studi Dayyan et al., (2024) yang menggunakan analisis regresi dan menemukan bahwa *organizational commitment* memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan niat keluar. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mendorong loyalitas, yang pada akhirnya menurunkan keinginan untuk berpindah kerja.

Penelitian Salinas & Giantari (2020) di sektor perhotelan juga mendukung kesimpulan ini, di mana peningkatan kepuasan kerja secara langsung menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Keseluruhan temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai pelindung

psikologis terhadap risiko *turnover*, sekaligus menjadi fondasi penting bagi retensi karyawan jangka panjang.

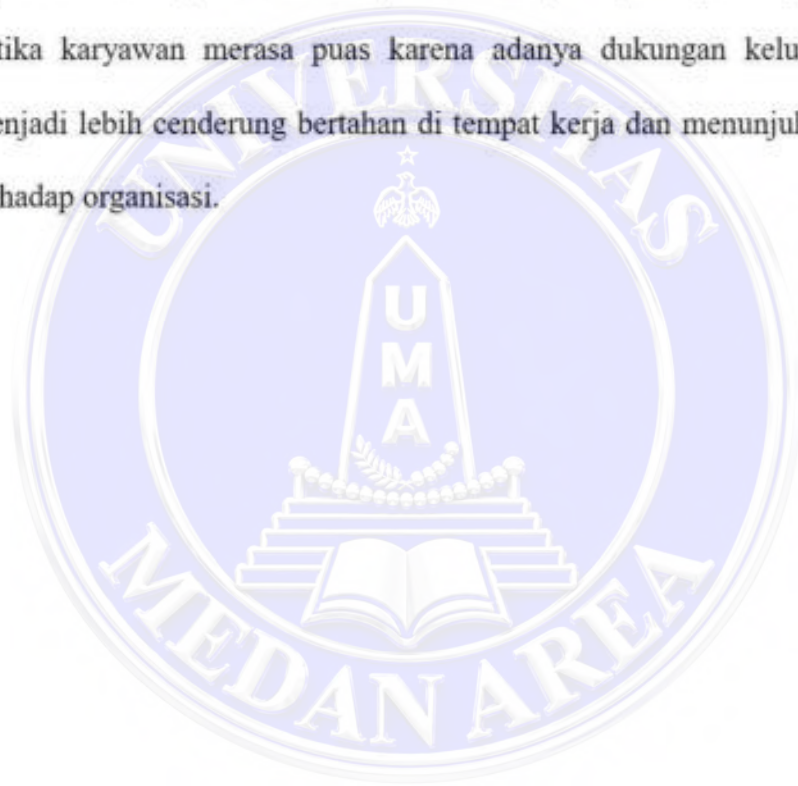
2.7 Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap *Turnover Itention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator

Penelitian Le et al. (2023) menunjukkan bahwa dukungan keluarga dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) melalui peningkatan kepuasan kerja. Dalam studi tersebut, Le dan rekan-rekannya meneliti karyawan di Vietnam, sebuah negara dengan budaya kolektivistik yang menempatkan nilai-nilai kekeluargaan sebagai aspek penting dalam kehidupan sosial dan profesional. Dalam budaya semacam ini, keputusan individu, termasuk keputusan untuk tetap atau keluar dari pekerjaan, sering kali tidak hanya didasarkan pada pertimbangan pribadi semata, melainkan juga mempertimbangkan dampaknya terhadap keluarga. Oleh karena itu, peran keluarga menjadi sangat menentukan dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan.

Temuan utama dari studi Le et al. (2023) ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dukungan tersebut mencakup aspek emosional, seperti empati dan dorongan moral; serta dukungan instrumental, seperti bantuan dalam menyelesaikan tugas rumah tangga atau pengasuhan anak. Karyawan yang merasakan dukungan kuat dari keluarga cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya karena merasa kebutuhan personalnya dihargai dan dipenuhi secara holistik. Artinya, semakin tinggi dukungan yang diterima karyawan dari keluarganya, baik secara emosional maupun praktis,

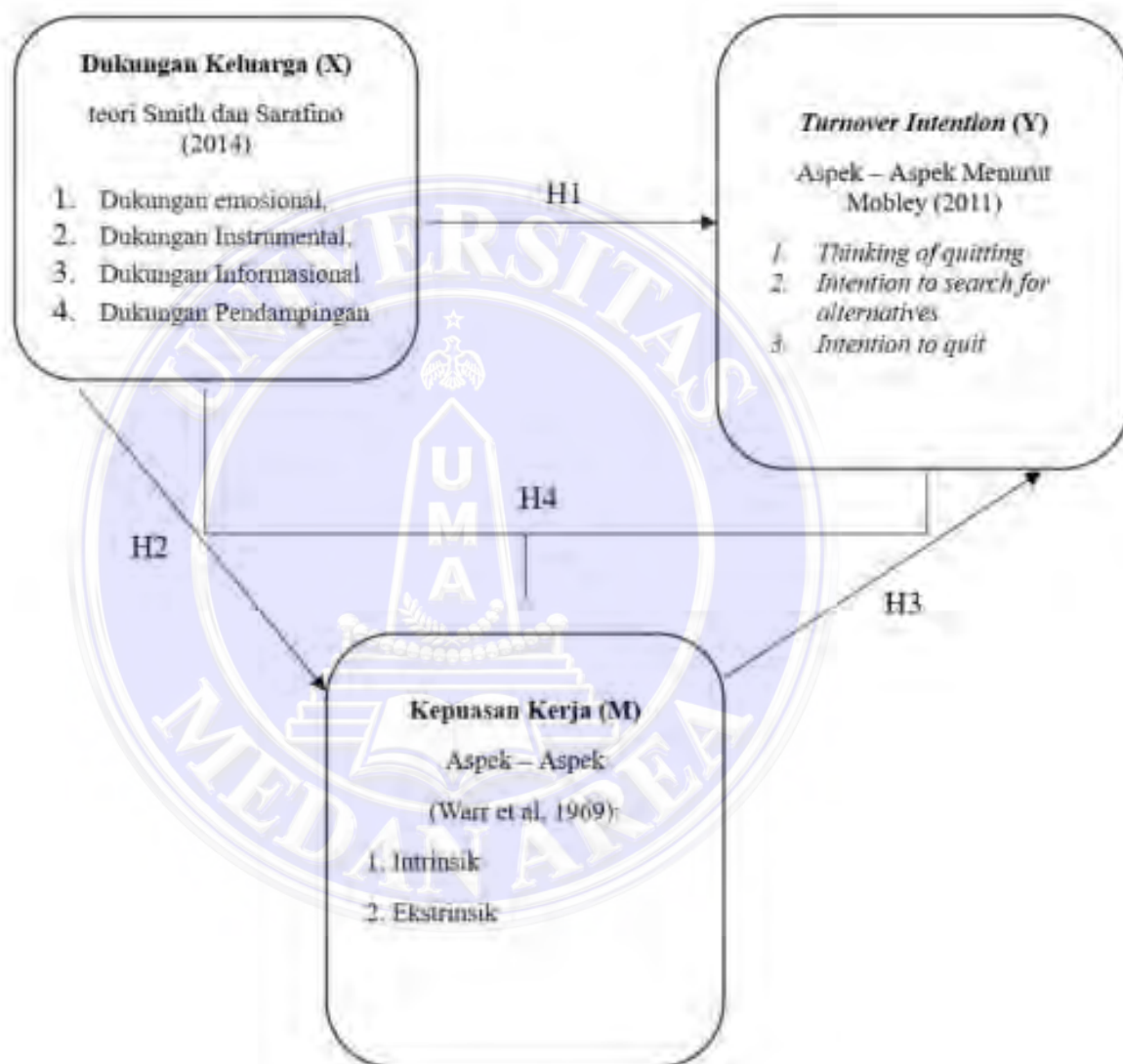
maka semakin puas mereka terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini kemudian membuat mereka cenderung untuk lebih bertahan di tempat kerja.

Lebih lanjut, kepuasan kerja yang meningkat akibat dukungan keluarga ternyata berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam menurunkan *turnover intention*. Artinya, hubungan antara dukungan keluarga dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan tidak bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh sejauh mana karyawan merasa puas dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa puas karena adanya dukungan keluarga, mereka menjadi lebih cenderung bertahan di tempat kerja dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.



2.8 Kerangka Konseptual

Berdasarkan identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan penjabaran tinjauan pustaka di atas, maka dapat dibuat model kerangka konseptual penelitian yang selanjutnya akan dianalisis menggunakan uji SEM:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

No	Kegiatan	Hari/Tanggal	Lokasi
1	Pra-penelitian	Mei 2025	PT. X, Jl. Kapten Sumarsono, Medan
2	Pengumpulan data	10 Oktober – 29 November 2025	PT. X, Jl. Kapten Sumarsono, Medan
3	Penyelesaian penelitian	30 November 2025	PT. X, Jl. Kapten Sumarsono, Medan

3.2 Bahan dan Alat

3.2.1 Skala *Turnover Intention*

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* adalah *Turnover Intention Scale (TIS-15)* yang dikembangkan oleh Bothma dan Roodt (2013) dan telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Lubis et al. (2024) Skala ini terdiri dari 15 aitem dan mengacu pada tiga aspek utama yang dikembangkan oleh Mobley (2011) yaitu niat untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan pikiran untuk berhenti. Skala ini menggunakan tipe skala Likert dengan rentang 1 = Tidak Pernah / Sangat Memuaskan / Sangat Tidak Mungkin → 5 = Selalu / Sangat Tidak Memuaskan / Sangat Mungkin. Skor total diperoleh dari penjumlahan seluruh nilai respon pada tiap aitem. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.977 dan Composite Reliability sebesar 0.979, menunjukkan alat ukur ini reliabel. Nilai AVE sebesar 0.761 juga menunjukkan bahwa skala ini memiliki validitas konvergen yang baik. Lubis et al. (2024).

Berikut kisi-kisi alat ukur *turnover intention*:

Aspek	Butir Aitem	Jumlah
<i>Thinking of quitting</i>	1, 6, 7, 9	4
<i>Intention to search for alternatives</i>	2, 15	2
<i>Intention to quit</i>	3, 4, 5, 8, 10R, 11R, 12, 13, 14R	9
Jumlah	1–15	15

Tabel 3. 1 Blueprint Alat Ukur *Turnover Intention*

Sumber: Diadaptasi dari (Lubis et al., 2024)

3.2.2 Skala Kepuasan Kerja

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja berasal dari Cooper et al. (1989) yang merupakan versi singkat dari alat ukur yang dikembangkan Warr et al. (1979). Alat ukur ini sudah diadaptasi dan divalidasi ke bahasa Indonesia oleh Hapsari (2019). Koefisien reliabilitas alpha Cronbach untuk kepuasan kerja yang bersifat intrinsik $\alpha = .811$ dan $.729$ untuk kepuasan kerja yang bersifat ekstrinsik serta validitas alat ukur ini memenuhi *loading factor* pada seluruh aitem yaitu lebih dari 0.50 (Hapsari, 2019). Alat ukur ini mengukur kepuasan kerja melalui 2 aspek, yaitu aspek intrinsik dan ekstrinsik.

Alat ukur ini terdiri dari 10 (sepuluh) aitem dengan 5 aitem untuk aspek intrinsik, 4 aitem aspek ekstrinsik dan 1 aitem mengukur kepuasan kerja secara keseluruhan. Skala alat ukur ini menggunakan skala Likert dengan rentang 0 sampai dengan 4 (0 adalah sangat tidak puas, 1 adalah agak tidak puas, 2 adalah tidak yakin, 3 adalah agak puas, dan 4 adalah sangat puas). Total skor dan masing-masing skor

subaspek (intrinsik, ekstrinsik) adalah dasar untuk menilai kepuasan kerja seseorang. Skor tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, baik dari segi intrinsik, ekstrinsik, maupun keseluruhan.

Berikut kisi-kisi dari alat ukur Kepuasan Kerja:

Aspek	Butir Aitem	Jumlah
Intrinsik	1,2,3,4,5	5
Ekstrinsik	6,7,8,9	4
Kepuasan kerja secara keseluruhan	10	1
Jumlah		10

Tabel 3. 2 Blueprint Alat Ukur Kepuasan Kerja

Sumber: Diadaptasi dari (Hapsari, 2019)

3.2.3 Skala Dukungan Keluarga

Alat yang digunakan untuk mengukur Dukungan Keluarga adalah menggunakan *aiken's content validity index*. Yang sudah divalidasi oleh Fatimah et al. (2022) dari teori Sarafino & Smith (2011). Nilai uji validitas dalam penelitian ini dengan nilai *pearson correlation* berada diantara 0,235 sampai dengan 0,727 sedangkan nilai Cronbach's Alpha = 0,943. Skala dukungan sosial ini diukur berdasarkan empat dimensi yaitu dukungan emosional, Dukungan Instrumental, Dukungan Informasional dan Dukungan Pendampingan. Pengujian dengan menggunakan *aiken's content validity index* dan diperoleh hasil bahwa keseluruhan item skala dukungan keluarga memiliki indeks yang tinggi. Skala yang digunakan adalah skala likert dengan 5 (lima) pilihan respon; 1. Sangat Sering, 2. Sering, 3. Kadang - Kadang, 4. Jarang, 5. Tidak Pernah

Berikut Kisi-kisi dari alat ukur dukungan Keluarga:

Dimensi	Butir Item		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Dukungan emosional	1,2,11,12,22,23,31	3,13,21,30,32	12
Dukungan Instrumental	4,5,15	14,24,25,33	7
Dukungan Informasional	6,7,8,16,17,18,26	27,28,34	10
Dukungan Pendampingan	9,10,19	20,29	5
Total	21	13	34

Tabel 3. 3 Blueprint Skala Dukungan Keluarga

Sumber: Diadaptasi dari (Fatimah et al., 2022)

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2019).

Pendekatan metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif eksplanatif. menyebutkan bahwa penelitian eksplanatif atau eksplanatori adalah menjelaskan hubungan dari beberapa variabel bebas dan tak bebas dalam penelitian. Sifat penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian penjelasan atau *eksplanatory research*, yang mana tujuan menjelaskan hubungan

dan pengaruh melalui pengujian hipotesis. Jadi pendekatan eksplanatif ditujukan untuk memberikan penjelasan tentang hubungan antar suatu fenomena untuk variabel terhadap variabel lain. Dengan dasar sudut pandang tersebut penelitian ini dilakukan. Pendekatan ini digunakan untuk mengeksplorasi pengaruh atau hubungan variabel yang memiliki sebab-akibat terhadap objek penelitian yaitu variabel Dukungan keluarga (X), Kepuasan Kerja (M), dan *Turnover Intention* (Y).

3.3.2 Identifikasi Variabel

Menurut Azwar (2022), variabel penelitian dapat berupa apapun juga yang variasinya diperhatikan agar dapat diambil kesimpulan mengenai fenomena yang terjadi dan kaitannya dengan fenomena lain. Pada penelitian ini ditetapkan tiga variabel, yaitu:

1. Variabel Terikat (Y): *Turnover Intention*
2. Variabel Mediator (M): Kepuasan Kerja
3. Variabel Bebas (X): Dukungan Keluarga

3.3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan uraian penjelasan secara terperinci dan jelas yang berkaitan dengan variabel penelitian yang biasanya dirumuskan berdasarkan pada ciri ataupun karakteristik dari variabel yang dapat diamati Azwar (2022). Adapun definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan sejauh mana seorang karyawan berniat meninggalkan pekerjaannya secara sukarela yang ditandai dengan, menurunnya produktivitas, bertambahnya biaya rekrutmen, serta hilangnya pengetahuan dan

keterampilan karyawan. *Turnover intention* diukur melalui tiga aspek utama, yaitu: *Thinking of quitting*, *Intention to search for alternatives*, dan *Intention to quit*. Ketiga aspek ini mencerminkan dimensi kognitif dan afektif dari niat individu untuk berpindah kerja, sehingga pemahaman terhadapnya penting bagi organisasi dalam mengembangkan strategi retensi karyawan yang efektif. Semakin tinggi skor pada skala *turnover intention*, maka semakin tinggi kecenderungan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah skor pada skala ini maka semakin rendah pula intensi seseorang untuk berhenti bekerja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya dan aspek-aspek yang terkait dengan pekerjaannya yang diukur melalui aspek intrinsik dan ekstrinsik, dimana aspek intrinsik merupakan perasaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sedangkan aspek ekstrinsik terdiri dari kondisi pekerjaan, rekan kerja, durasi bekerja, dan gaji. Semakin tinggi skor pada skala kepuasan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah skor pada skala kepuasan kerja maka semakin rendah kepuasan kerja.

3. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga adalah bentuk bantuan sosial yang diberikan oleh anggota keluarga kepada individu dalam menghadapi berbagai tuntutan kehidupan, yang diukur berdasarkan empat dimensi utama, yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional, dan dukungan pendampingan. Semakin tinggi skor pada skala dukungan keluarga, maka semakin tinggi pula

persepsi individu terhadap dukungan yang ia terima dari keluarganya. Sebaliknya, semakin rendah skor, maka semakin rendah tingkat dukungan keluarga yang dirasakan.

3.4 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Azwar (2022) mendefinisikan populasi sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Adapun populasi yang sesuai dengan karakteristik dalam penelitian ini adalah 456 orang karyawan PT. X. Sampel dalam penelitian ini adalah 456 orang karyawan yang bekerja di PT. X dengan karakteristik yaitu karyawan tetap dengan masa kerja minimal 1 tahun di PT. X.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *total sampling* atau *sampling jenuh*. *Total sampling* atau *sampling jenuh* adalah teknik pemilihan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Adapun total jumlah karyawan tetap di PT. X adalah sebanyak 456 orang. Oleh karena itu, seluruh 456 karyawan tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.6 Prosedur Kerja

Prosedur pelaksanaan penelitian ini dibagi menjadi tiga tahapan utama, yaitu: tahap persiapan, tahap pelaksanaan (pengumpulan data), dan tahap analisis data (pengolahan dan pengujian data).

3.6.1 Tahap Persiapan

Langkah-langkah yang dilakukan dalam tahap persiapan meliputi:

1. Peneliti mengurus perizinan penelitian, serta melakukan observasi dan wawancara awal guna mengidentifikasi fenomena yang muncul di lokasi penelitian, yakni PT. XYZ. Dari proses ini, dirumuskan permasalahan yang akan diteliti.
2. Melakukan Studi Literatur Studi literatur terkait ketiga variabel penelitian dan menentukan metode yang tepat untuk diaplikasikan pada masalah yang ada.
3. Penentuan Variabel dan Indikator
4. Menentukan instrumen atau alat ukur yang tepat untuk mengukur ketiga variabel tersebut agar sesuai dengan konteks penelitian dan karakteristik responden.
5. Penyusunan Kuesioner Setelah variabel, indikator dan skala disetujui oleh dosen pembimbing, langkah selanjutnya adalah menyusun kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data berdasarkan variabel yang telah ditentukan.

3.6.2 Tahap Pelaksanaan

Ada tahap ini, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden, yaitu karyawan PT. XYZ yang memenuhi kriteria

penelitian. Pengisian kuesioner dilakukan secara daring melalui *Google Form*. Penyebaran tautan kuesioner dilakukan dengan bantuan pihak HRD Perusahaan

3.6.3 Tahap Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan setelah penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, kemudian diolah menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modelling*) atau lebih dikenal dengan SEM. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *SmartPLS 4* sebagai software yang digunakan untuk olah data penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, analisis data menggunakan analisis statistik inferensial. Berdasarkan tujuan penelitian ini, variabel yang diteliti adalah konstruk eksogen, yaitu Dukungan Keluarga sebagai variabel X, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Sementara itu, konstruk endogen adalah *Turnover Intention* sebagai variabel Y. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh Dukungan Keluarga terhadap *Turnover Intention*, baik secara langsung maupun melalui mediasi Kepuasan Kerja. Dengan demikian, *SEM-PLS* digunakan untuk menguji model hubungan antar konstruk sekaligus untuk mengetahui kekuatan dan signifikansi pengaruh jalur yang terbentuk.

3.7.1 Analisis Inferensial Statistik dengan Analisis SEM

Structural Equation Model (SEM) adalah metode analisis statistik multivariat pengembangan dari regresi dan analisis jalur. Di dalam SEM terdapat 3 kegiatan secara bersamaan, yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrumen (*confirmatory factor analysis*), pengujian model hubungan antara variabel (*path*

analysis), dan mendapatkan model yang cocok untuk predeksi (analisis model struktural dan analisis regresi). Sebuah pemodelan lengkap pada dasarnya terdiri dari model pengukuran (*measurement model*) dan *structural model* atau *causal model*.

3.7.2 Evaluasi Model dalam SEM-PLS

Dalam PLS-SEM, model pengukuran yang digunakan dievaluasi dalam dua tahap yaitu model pengukuran (model eksternal) dan model struktural (model internal) (Haryono, 2016). Tujuan dari dua tahap evaluasi model pengukuran adalah untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas model. Konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dengan model prediktif hubungan dan sebab akibat jika belum melalui tahap pembersihan model pengukuran (Jogiyanto, 2011).

3.7.3 Tahapan Analisis

1. Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

a. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Evaluasi terhadap model indikator reflektif meliputi pemeriksaan : (1) *individual item reliability*, (2) *internal consistency*, atau *construct reliability*, dan (3) *average variance extracted* dan (4) *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikategorikan ke dalam *convergent validity*. *Convergent validity* mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variable laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan *individual item reliability*, dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor*. Nilai *loading factor* ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai *loading factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian

ahli mentolerir angka 0,4. Dengan demikian, nilai *loading factor* ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator.

Setelah kita mengevaluasi individual item *reliability* melalui nilai *standardized loading factor*, langkah selanjutnya melihat *internal consistency reliability* dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). *Composite Reliability* (CR) lebih baik dalam mengukur *internal consistency* dibandingkan *Cronbach's Alpha* dalam SEM karena CR tidak mengasumsikan kesamaan boot dari setiap indikator. *Cronbach's Alpha* cenderung menaksir lebih rendah *construct reliability* dibandingkan *Composite Reliability* (CR).

Interpretasi *Composite Reliability* (CR) sama dengan *Cronbach's Alpha*. Nilai batas ≥ 0.7 dapat diterima, dan nilai ≥ 0.8 sangat memuaskan. Ukuran lainnya dari *covergent validity* adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE).

(Haryono, 2016) merekomendasikan penggunaan AVE untuk suatu kriteria dalam menilai *convergent validity*. Nilai AVE minimal 0.5 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Artinya, variable laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya. Nilai AVE diperoleh dari penjumlahan kuadrat *loading factor* dibagi dengan *error*.

Discriminant validity dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading*, kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk (atau membandingkan akar kuadrat AVE dngan korelasi antar konstruknya).

b. Evaluasi Model Pengukuran

Formatif Sedikitnya ada lima isu kritis untuk menentukan kualitas model formatif, yaitu : (1) *content specification*, berhubungan dengan cakupan konstruk laten yang akan diukur. Artinya kalau mau meneliti, peneliti harus seringkali mendiskusikan dan menjamin dengan benar spesifikasi isi dari konstruk tersebut. (2) *specification indicator*, harus jelas mengidentifikasi dan mendefinisikan indikator tersebut. pendefinisian indikator harus melalui literatur yang jelas serta telah mendiskusikan dengan para ahli dan divalidasi dengan beberapa *pre-test*. (3) *reliability indicator*, berhubungan dengan skala kepentingan indikator yang membentuk konstruk. Dua rekomendasi untuk menilai *reliability indicator* adalah melihat tanda indikatornya sesuai dengan hipotesis dan *weight indicator*-nya minimal 0.2 atau signifikan. (4) *collinearity indicator*, menyatakan antara indikator yang dibentuk tidak saling berhubungan (sangat tinggi) atau tidak terdapat masalah multikolinearitas dapat diukur dengan *Variance Inflated Factor* (VIF). Nilai VIF > 10 terindikasi ada masalah dengan multikolinearitas dan (5) *external validity*, menjamin bahwa semua indikator yang dibentuk dimasukkan ke dalam model.

2. Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

Setelah mengevaluasi model pengukuran konstruk/variabel, tahap selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural atau inner model. Langkah pertama adalah mengevaluasi model struktural dengan cara melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan,

signifikansinya dapat dilihat pada *t* test atau *C.R* (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses bootstrapping atau *resampling method*.

Langkah kedua adalah mengevaluasi nilai *R*². Interpretasi nilai *R*² sama dengan interpretasi *R*² regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Dimana *R*_{included} dan *R*_{excluded} adalah *R*² dari variabel laten endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dalam model.

Seperti analisis menggunakan CB-SEM, analisis dengan PLS-SEM juga menggunakan dua tahapan penting, yaitu *measurement model* dan *structural model*. Data dalam *measurement model* dievaluasi untuk menentukan validitas dan reliabilitasnya. Bagian dari *measurement model* terdiri dari; (1) individual loading dari setiap item pertanyaan, (2) *Internal Composite Reliability* (ICR), (3) *Average Variance Extracted* (AVE), dan (4) *Discriminant validity*. Apabila data memenuhi syarat dalam *measurement model*, maka tahap selanjutnya adalah mengevaluasi *structural model*. Dalam *structural model* hipotesis diuji melalui signifikansi dari : (1) *path coefficient*, (2) *t-statistic*, dan (3) *r-squared value*

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien jalur sebesar $-0,140$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan yang diterima karyawan dari keluarga baik dukungan emosional, instrumental, informasional, maupun pendampingan semakin rendah intensi karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dukungan keluarga berperan sebagai sistem pendukung yang membantu karyawan mengelola stres kerja, menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga, serta memperkuat ketahanan psikologis dalam menghadapi tuntutan kerja.
2. Dukungan keluarga terbukti memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar $0,282$. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan dari keluarga merupakan prediktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh keluarga cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena dukungan tersebut dapat mengurangi konflik *work family*, menyediakan sumber daya tambahan, dan meningkatkan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan.
3. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien jalur sebesar $-0,172$. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya,

seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, tanggung jawab pekerjaan, dan iklim organisasi, cenderung memiliki intensi yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja berperan dalam membentuk keterikatan emosional dan kognitif karyawan terhadap organisasi.

4. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara dukungan keluarga dan turnover intention dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar -0,048. Sekitar 25,5% pengaruh dukungan keluarga terhadap turnover intention disalurkan melalui kepuasan kerja, sedangkan 74,5% sisanya merupakan pengaruh langsung. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan keluarga tidak hanya menurunkan turnover intention melalui peningkatan kepuasan kerja, tetapi juga memiliki dampak langsung yang signifikan melalui mekanisme lain seperti pengurangan konflik *work family* dan peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Bagi karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, karyawan diharapkan mampu memaksimalkan dukungan keluarga sebagai sumber penyeimbang yang dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan dapat membangun komunikasi yang terbuka dengan keluarga mengenai tuntutan pekerjaan sehingga dukungan yang diberikan baik berupa dorongan emosional, bantuan praktis, maupun nasihat dapat benar-benar membantu mengurangi tekanan kerja. Selain itu, karyawan juga dapat mengembangkan kemampuan pengelolaan diri melalui

pelatihan yang disediakan organisasi, seperti pelatihan manajemen stres, regulasi emosi, atau *role-play* situasi kerja yang menantang. Keterlibatan dalam pelatihan tersebut dapat membantu karyawan merespons tekanan pekerjaan dengan lebih adaptif, meningkatkan profesionalitas, serta memperkuat kepuasan kerja. Dengan memanfaatkan dukungan keluarga, mengembangkan kompetensi personal, dan menjaga hubungan kerja yang positif, karyawan akan lebih mampu mempertahankan komitmen terhadap pekerjaannya sehingga kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dapat diminimalkan.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan jalur penting yang memediasi pengaruh dukungan keluarga terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang dapat memperkuat kepuasan kerja karyawan. Organisasi dapat memberikan dukungan kerja keluarga melalui fleksibilitas jam kerja, pemberian cuti keluarga, pengaturan beban kerja yang lebih manusiawi, serta penyediaan fasilitas pendukung lain. Selain itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang suportif dan menghargai keseimbangan kehidupan karyawan. Pemimpin dan manajer perlu menunjukkan peran aktif dalam menciptakan iklim kerja yang positif, termasuk dengan memberikan feedback konstruktif, menciptakan komunikasi dua arah, serta memahami kondisi keluarga karyawan. Organisasi juga dapat menyelenggarakan pelatihan berbasis *role-playing* atau simulasi kasus yang membantu karyawan mengasah keterampilan interpersonal, penyelesaian konflik, dan manajemen emosi sehingga mereka lebih mampu bekerja secara harmonis. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kualitas

hubungan kerja, tetapi juga memperkuat kepuasan kerja dan secara tidak langsung menekan *turnover intention*. Selain itu, organisasi perlu menyediakan peluang pengembangan karier, program penghargaan berbasis kinerja, serta sistem evaluasi yang adil untuk meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian berikutnya, disarankan agar model penelitian ini dikembangkan dengan menambahkan variabel lain yang relevan dalam memahami mekanisme hubungan antara dukungan keluarga, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Penelitian selanjutnya juga dapat menerapkan metode *longitudinal* untuk memahami perubahan perilaku dan sikap karyawan dari waktu ke waktu, sehingga arah hubungan kausal dapat dipahami dengan lebih kuat.

Mengingat penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, peneliti berikutnya dianjurkan memperluas sampel pada berbagai sektor industri seperti layanan publik, manufaktur, pendidikan, atau kesehatan untuk memperluas generalisasi temuan. Pendekatan *mixed-method* juga direkomendasikan, karena data kuantitatif dapat dilengkapi dengan wawancara mendalam yang menggali lebih jauh bagaimana dukungan keluarga dialami oleh karyawan, bagaimana kepuasan kerja terbentuk, dan bagaimana proses psikologis yang memengaruhi timbulnya *turnover intention*. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menguji intervensi seperti program pelatihan, *role-play*, atau program kesejahteraan karyawan untuk melihat secara langsung efektivitas strategi yang dirancang untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan intensi keluar dari organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Acoba, E. F. (2024). Social support and mental health: the mediating role of perceived stress. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1330720>
- Afroz, S., & Haque, M. I. (2020). Demographic Characteristics and Turnover Intention: A Study of Indian BPOs. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 14(1), 44–60. <https://doi.org/10.17010/pijom/2021/v14i1/157063>
- AL-Maaitah, D. A. A., & Al-Maaitah, T. A. M. (2021). The impact of job satisfaction on the employees turnover intention at public universities (Northern Border University). *International Journal of Advanced And Applied Sciences*, 8(5), 53–58. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2021.05.006>
- Al Shbail, M. O., Alshurafat, H., Ensour, W., Al Amosh, H., & Al-Hazaima, H. (2025). Exploring the impact of internal CSR on auditor turnover intentions: The mediating and moderating roles of job satisfaction, organisational commitment, and job complexity. *Acta Psychologica*, 256(April), 105012. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105012>
- Ali, M., Baker, M., Grabarski, M. K., & Islam, R. (2025). A study of inclusive supervisory behaviors, workplace social inclusion and turnover intention in the context of employee age. *Employee Relations*, 47(9), 1–23. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2024-0252>
- AlKetbi, A., Yam, P., Marti, G., & Jaradat, R. (2025). Network Contagion in Financial Labor Markets: Predicting Turnover in Hong Kong. *Social and Information Networks*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2509.08001>
- Arfianto, M. A., Mustikasari, M., & Wardani, I. Y. (2020). Is Social Support Related to Psychological Wellbeing in Working Mother? *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 8(4), 505. <https://doi.org/10.26714/jkj.8.4.2020.505-514>
- Azwar, S. (2022). *Metode Penelitian Psikologi* (Edisi II). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bankrate. (2023). *Survey: Most U.S. workers plan to look for a new job in the next 12 months*. Bankrate.
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Chan, X. W., Kalliath, P., Chan, C., & Kalliath, T. (2020). How does family support facilitate job satisfaction? Investigating the chain mediating effects of work–family enrichment and job-related well-being. *Stress and Health*, 36(1), 97–104. <https://doi.org/10.1002/smi.2918>

- Cooper, C. L., Rout, U., & Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *BMJ*, 298(6670), 366–370. <https://doi.org/10.1136/bmj.298.6670.366>
- Dahlan, N. D., Ahmad, M. F., Safwan, N. S. Z., Bakri, N. H. S., & Mohd Mokhtar, U. K. (2023). Job Satisfaction and Turnover Intention among Employees in Educity, Johor. *Information Management and Business Review*, 15(2(I)), 14–18. [https://doi.org/10.22610/imbr.v15i2\(I\).3439](https://doi.org/10.22610/imbr.v15i2(I).3439)
- DataIndonesia. (2022). 84% pekerja Indonesia berencana resign dalam 6 bulan ke depan. DataIndonesia.
- DataIndonesia. (2024). Survei Jakpat: Alasan Gen Z berhenti bekerja. <https://dataindonesia.id/varia/detail/hasil-survei-alasan-gen-z-berhenti-kerja-faktor-gaji-hingga-bosan>
- Dayyan, I. R., Miranda, F., & Lubis, R. A. (2024). The influence of job satisfaction on turnover intention with organizational commitment as a mediator for employees of PT. ABC Factory Unit. *SINOMICS Journal*, 3(1), 29–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.54443/sj.v3i1.280>
- Ding, J., & Wu, Y. (2023). The mediating effect of job satisfaction and emotional exhaustion on the relationship between psychological empowerment and turnover intention among Chinese nurses during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 22(1), 221. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01357-y>
- Duarte, A. P., & Silva, V. H. (2023). Satisfaction with Internal Communication and Hospitality Employees' Turnover Intention: Exploring the Mediating Role of Organizational Support and Job Satisfaction. *Administrative Sciences*, 13(10), 216. <https://doi.org/10.3390/admsci13100216>
- Elrayah, M., & Mabkhot, H. (2023). Organizational Commitment and Employees Turnover Intention in Saudi Public Sector: The Mediating Role of Job Satisfaction and Work Environemnt. *International Journal of Professional Business Review*, 8(10), e03788. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i10.3788>
- Erum, H., Abid, G., Anwar, A., Ijaz, M. F., & Kee, D. M. H. (2021). My family stands behind me: Moderated mediation model of family support and work engagement. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(2), 321–333. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11020024>
- Fatimah, P., Effendy, S., & Lubis, R. (2022). Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work – life balance pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1347–1355. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1480>
- Fayaz, I., & Gulzar, F. (2025). Thrive, don't survive: building work-life balance with family support, grit and self-efficacy. *IIMT Journal of Management*. <https://doi.org/10.1108/IIMTJM-05-2024-0057>
- Fernandes, R. L., I. D. A., Dcosta, L. N., & Vijayan, D. (2025). Navigating Work-

- Life Balance: The Influence of Spousal Support on Working Mothers' Professional and Personal Well-Being. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 7(3), 1–9. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i03.44780>
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley. Addison-Wesley Publishing Company.
- Fitriah, F. N., Harsoyo, S., & Wiyono, J. (2017). Dukungan Keluarga Lansia dan Gangguan Kemandirian Dalam ADL (Activity Of Daily Living). *Journal of Applied Nursing (Jurnal Keperawatan Terapan)*, 3(1), 13. [https://doi.org/10.31290/jkt.v\(3\)i\(1\)y\(2017\).page:13-19](https://doi.org/10.31290/jkt.v(3)i(1)y(2017).page:13-19)
- Friedman, M. M.; Bowden, V. R.; Jones, E. G. (2010). *Buku ajar keperawatan keluarga: Riset, teori, & praktik* (Edisi ke-5). EGC.
- Frone, M. R. (2016). Work stress and alcohol use: developing and testing a biphasic self-medication model. *Work & Stress*, 30(4), 374–394. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1252971>
- Gallup. (2022). *State of the global workplace: 2022 report*.
- Ghea, M.; Dwiswara, M.; Utama, A. P. (2022). The influence of leadership style, job satisfaction, and work engagement on turnover intention (Studies on employees of PT Olam Indonesia, Jakarta). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 682–693. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4.1136>
- H, P. D. K., & Atmoko, A. W. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Burnout terhadap Turnover Intention. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 1267–1278. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i2.6816>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd editio). SAGE Publications, Inc.
- Hanany, F., & Purwandari, E. (2023). Dukungan keluarga dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja serta work-life balance. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*. <https://journal.uui.ac.id/Psikologika>
- Hapsari, W. (2019). Adaptasi Alat Ukur Kepuasan Kerja Untuk Tenaga Kesehatan di Indonesia. *PRAXIS*, 2(1), 107. <https://doi.org/10.24167/praxis.v2i1.2303>
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM untuk penelitian manajemen AMOS, Lisrel, PLS: Buku 3 in 1 dilengkapi tutorial, mudah untuk belajar mandiri*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009). Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management*, 48(2), 269–288. <https://doi.org/10.1002/hrm.20279>

- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Hur, Y. (2025). Assessing the Effects of Workplace Contextual Factors on Turnover Intention: Evidence from U.S. Federal Employees. *Public Organization Review*, 25(1), 193–213. <https://doi.org/10.1007/s11115-024-00784-y>
- Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24(1), 1077. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9>
- Iwasa, H., Yoshida, Y., & Ishii, K. (2024). Association of Spousal Social Support in Child-Rearing and Marital Satisfaction with Subjective Well-Being among Fathers and Mothers. *Behavioral Sciences*, 14(2), 1–11. <https://doi.org/10.3390/bs14020106>
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Jianfang Zhou, Y. W. & L. Y. (2025). Living arrangements and psychological well-being in adults. *BMC Geriatrics*. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12877-025-06787-8>
- Jogiyanto, H. M. (2011). *Konsep dan aplikasi Structural Equation Modeling berbasis varian dalam penelitian*. UPP STIM YKPN.
- Khairunniza, N. S. (2020). Hubungan Dukungan Keluarga Ddengan Kualitas Hidup Odha Di Yayasan Pelita Ilmu Tahun 2020. *AN-Nur: Jurnal Kajian Dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat*, 1(1), 15–18. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/AN-NUR/article/view/7129>
- Krismoko, Suhartono, Soekotjo, S., & Lestari, S. D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. *Locus Pengabdian Dan Penelitian*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.58344/locus.v3i2.2450>
- Le, H., Lee, J., Nielsen, I., & Nguyen, T. L. A. (2023). Turnover intentions: the roles of job satisfaction and family support. *Personnel Review*, 52(9), 2209–2228. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2021-0582>
- Lei, S., Zhang, Y., & Cheah, K. S. L. (2023). Mediation of work-family support and affective commitment between family supportive supervisor Behaviour and workplace deviance. *Heliyon*, 9(11), e21509. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21509>
- Lei, Y., Pan, F., & Guo, Q. (2024). A longitudinal analysis of the reciprocal relationship between teacher job satisfaction, workplace climate, and early childhood teachers' turnover intention. *Acta Psychologica*, 251(October), 104559. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104559>

- Lerche, A. D. S., Burk, C. L., & Wiese, B. S. (2025). Demands-abilities fit in longitudinal designs: An eight-wave study predicting job satisfaction and turnover in STEM professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 159, 104112. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104112>
- Li, X., Mitchell, J. P., Decker, P. J., & Park, J. M. (2025). Job Satisfaction, Health Insurance Benefits, and On-the-Clock Health Insurance Administrative Tasks/Burdens: A Moderated Mediation Model. *Societies*, 15(10), 1–15. <https://doi.org/10.3390/soc15100292>
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction* (M. D. Dunnette (ed.)). Rand McNally.
- Lubis, R., Syafitri, N., Alyani, N. N., Maylinda, R. N., Anda, R., & Zulfiyanti, N. (2024). Job Stress and Turnover Intention in Generation Z Teachers: Resilience as a Moderator. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 29(1), 125–142. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol29.iss1.art8>
- Luthans, F. (2011). Organizational behavior: An evidence-based approach. In *Advances in Infectious Diseases* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Malik, A. S., Karib, Y., & Younas, S. (2024). A Comparative Study to Determine the Impact of Employee Benefits Package on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Social Science Archives*, 7(2), 715–723.
- Manggabarani, A. S., Marzuki, F., & Mahendro, S. (2020). The effect of millennial generation characteristics on job satisfaction relations and employee engagement (Study of millennials working in micro finance in Lebak Regency, Banten). *Ilomata International Journal of Management*, 1(4), 239–248. <https://www.ilomata.org/index.php/ijim>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mobley, W. H. (2011). *ergantian karyawan: Sebab, akibat, dan pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Muslyati, M., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2024). Job Fatigue and Work Family Conflict on Turnover Intention with Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 11(4), 310–323. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v11i4.5719>
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., Li, M., & Yu, X. (2023). The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers. *International Journal for Equity in Health*, 22(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12939-023-01971-x>
- Ono, H. (2023). Career urgency and turnover intention among young adult workers: a comparison by gender and employment status. *BMC Psychology*, 11(1), 1–

10. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01434-6>
- Peemane, J., Weerarathna, R., Issarapaibool, A., Boonlua, S., & Rathnayake, N. (2026). Beyond compensation: effect of employee benefits on job motivation, performance, and turnover intention. *Cogent Business and Management*, 13(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2607764>
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151–176. <https://doi.org/10.1037/h0034829>
- Purnama, N., Krisnatuti, D., & Johan, I. R. (2025). Husband-Wife Interaction, Social Support, Work-Family Balance, and Marital Satisfaction Among Female Teacher Families with Toddler-Aged Children. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 14(2), 466–487. <https://doi.org/10.12928/jehcp.vi.30858>
- Qunxi, L., Agapito, J., Ramas, J. A., & Baltonado, M. J. (2024). Employee Turnover Intention: Generation of Prediction Model. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 7(19), 1175–1189. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Raharso, S. (2022). Building Knowledge Sharing Through Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 18(2), 160–174. <https://doi.org/10.31940/jbk.v18i2.160-174>
- Rahim Zumrah, A., Ali, K., & Najaa Mokhtar, A. (2022). Job Satisfaction: The Factors That Influence It and Its Impact on Turnover Intention. *Open Journal of Social Sciences*, 10(02), 281–291. <https://doi.org/10.4236/jss.2022.102020>
- Rahmah, A. F., & Emilisa, N. (2022). Pengaruh Work Load Pay dan Social Support terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Job Satisfaction pada karyawan Perhotelan Bintang 4 di Jakarta Selatan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 176–182. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17482>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, Stephen P.; Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, M. (2016). *Manajemen: Jilid 1*. erlangga. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=1581>
- Robbins, Stephen P. Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sa'diyah, F. N. (2022). *Peran dukungan keluarga dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis remaja*. Deepublish.
- Şahin, M., Bektaş, G., Nal, M., & Küçükçurt, A. C. (2025). The mediating role of job satisfaction related to nurse-nurse collaboration and turnover intention. *BMC Nursing*, 24(1), 235. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02869-5>
- Salinas, I. W. P. A., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict

- Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja & Turnover Intention Pada The Samaya. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 841. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p02>
- Santrock, J. W. (2019). *Life-span development* (17th ed.). McGraw-Hill Education.
- Sarafino, Edward P.; Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Saraswati, N. P. A. S.; Riana, I. G.; Dewi, I. G. A. M.; Wibawa, I. M. A. (2024). Family Supportive Work Environment And Turnover Intention. *Polish Journal of Management Studies*, 29(1). <https://doi.org/10.17512/pjms.2024.29.1.17>
- Sari, S. Y., Yenni, Z., & Aima, M. H. (2024). Determinants of Turnover Intention: Job Satisfaction, Employee Retention, Work-Family Conflict and Organisational Commitment. *International Review of Management and Marketing*, 14(6), 26–36. <https://doi.org/10.32479/irmm.16979>
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). Job Descriptive Index. In *PsycTESTS Dataset*. <https://doi.org/10.1037/t08233-000>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D* (Edisi ke-3). Alfabeta.
- Sukoco, W. (2019). *Hubungan Leader Member Exchange (LMX) dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Tenaga Pendidik (GADIK) Sekolah Polisi Negara Kepolisian Daerah Sumatera Utara* [Universitas Medan Area]. <https://repository.uma.ac.id/handle/123456789/11808>
- Sultana, N., & Das, S. (2026). Job satisfaction among millennial employees: The role of work-life balance and work environment. *International Journal of Business & Management Science*, 12(2). <https://doi.org/10.53555/6mcmsw33>
- Sun, R., & Zimmer, Z. (2022). Is transition in living arrangements associated with older adults' life satisfaction when preference is considered? *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 77(12), 2296–2305. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/geronb/gbac099>
- Sun, F., Wang, Y., Li, W., Li, M., Hui, T., & Shi, W. (2025). Exploring the influence of living arrangements on mental health among adolescents during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study in China. *BMC Public Health*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-025-21368-5>
- Sunarta, S. (2019). Penting Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Taheri, F. (2021). Family-supportive organizational environment and turnover intention. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(8), 2113–2130. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2019-0467>
- Taylor, Shelley E.; Peplau, Letitia A.; Sears, D. O. (2000). *Social Psychology* (10th ed.). Prentice Hall. <https://archive.org/details/socialpsychology00tayl>

- Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/bs14040322>
- Wahyuni, Ana Sri; Zaika, Yulvi; Anwar, R. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2), 89–95. <https://rekayasasipil.ub.ac.id/index.php/rs/article/view/271>
- Wang, X., Liu, M., Leung, A. Y. M., Jin, X., Dai, H., & Shang, S. (2024). Nurses' job embeddedness and turnover intention: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Sciences*, 11(5), 563–570. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2024.10.003>
- WARR, P., COOK, J., & WALL, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Xie, Z., Chen, Z., Wang, W., Pu, J., Li, G., Zhuang, J., Fan, X., Xiong, Z., Chen, H., Liang, Y., Xu, P., & Huang, H. (2024). The effect of career compromise on nurses' turnover intention: the mediating role of job satisfaction. *BMC Nursing*, 23(1), 700. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02346-5>
- Younas, E. B., & Siddiqui, S. H. (2023). Work-family conflict, and job satisfaction: Moderating role of family support. *Academy of Education and Social Sciences Review*, 3(3), 350–360. <https://doi.org/https://doi.org/10.48112/aessr.v3i3.615>



Lampiran 1. Lembar Persetujuan / Informed Consent

INFORMED CONSENT

Bersama dengan ini, saya, Sekar Dwi Ningrum adalah Mahasiswi Program Studi Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas dan melengkapi syarat memperoleh gelar Magister Psikologi.

Adapun penelitian yang saya lakukan bertujuan untuk mengetahui persepsi Bapak/Ibu terkait diri dengan kehidupan kerja. Proses pengambilan data dalam penelitian ini melalui prosedur pengisian kuesioner. Terdapat 3 (tiga) kuesioner dalam penelitian ini dengan masing-masing aitem pernyataan; skala A memiliki 15 pernyataan, skala B memiliki 10 pernyataan, dan skala C memiliki 34 pernyataan. Total keseluruhan pernyataan dalam skala berjumlah 59 pernyataan. Estimasi waktu yang dibutuhkan dalam pengisian skala tersebut adalah 15 sampai 25 menit.

Bapak/Ibu diminta kesediannya untuk berpartisipasi sebagai salah satu responden dalam penelitian ini. Tidak ada jawaban benar ataupun salah dalam pengisian kuesioner ini. Pilihlah jawaban untuk pernyataan-pernyataan tersebut yang memang paling sesuai dengan diri dan kehidupan Anda.

Keseluruhan data dalam penelitian ini akan diolah hanya untuk kepentingan penelitian dan terjamin kerahasiaannya. Hasil penelitian ini akan dipublikasikan secara profesional. Adapun resiko yang mungkin terjadi adalah sedikit rasa letih dalam pengisian kuesioner ini. Bila Bapak/Ibu membutuhkan keterangan lebih lanjut, dapat menghubungi:

Sekar Dwi Ningrum, S.Psi.: 082370359099

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama (inisial):

Usia :

Jenis Kelamin :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian terkait. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Saya juga mengizinkan peneliti untuk menggunakan data-data yang saya berikan untuk dipergunakan sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan digunakan memuat informasi-informasi yang jelas tentang diri saya. Walaupun demikian, berbagai informasi tersebut hanya saya izinkan untuk diketahui oleh peneliti. Sebagai responden dalam penelitian ini, saya juga menyetujui untuk mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

Medan,

2025

Peneliti

Responden

Lampiran 2. Lembar Identitas

LEMBAR IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (Inisial) :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMP ☐ SMA/SMK ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2/S3
5. Lama Bekerja : Tahun
6. Jabatan/Posisi :
7. Status Pernikahan : ☐ Belum Menikah ☐ Menikah ☐ Lainnya:
8. Tinggal Bersama : ☐ Sendiri ☐ Keluarga
☐ Teman ☐ Lainnya:
9. Jumlah Anak :
10. Suku :
11. Agama : ☐ Islam ☐ Kristen ☐ Katolik
☐ Hindu ☐ Buddha ☐ Lainnya:
12. Jumlah Penghasilan per Bulan
☐ < Rp4.000.000 ☐ Rp4.000.000–6.000.000
☐ > Rp6.000.000
13. Ceritakan bagaimana keluarga memberi bantuan untuk mendukung Anda menjalankan tugas dalam pekerjaan ?
.....
.....
14. Ceritakan penilaian anda terhadap pekerjaan Anda, apakah sesuai atau tidak sesuai dengan harapan Anda ? Mengapa ?

.....

.....

15. Jelaskan niat Anda untuk tetap bekerja atau keluar dari Perusahaan ini ?

.....

.....



Lampiran 3. Skala Turnover Intention, Kepuasan Kerja Dan Dukungan keluarga

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Terdapat tiga skala, Skala A, B, dan C pada kuesioner ini. Anda diminta untuk membaca dan memahami setiap pernyataan yang terdapat pada skala-skala tersebut. Jawablah setiap pernyataan pada skala dengan jujur dan sesuai dengan diri Anda dengan cara meng-klik pilihan jawaban pada jawaban yang Anda pilih. Jika Anda ingin mengubah jawaban, silahkan Anda klik pilihan jawaban lain yang baru pada jawaban yang Anda pilih. Jawaban yang sebelumnya akan otomatis terganti.

Jika sudah selesai mengisi seluruh pernyataan pada skala, Anda dapat meng-klik tombol selesai/kirim di bagian bawah.

Skala A (Turnover Intention)

Skala ini terdiri atas 15 butir item pernyataan. Setiap pernyataan mempunyai 5 rentang skor penilaian. **Angka (1) menunjukkan jawaban di salah satu atas (misalnya Tidak Pernah / Sangat Memuaskan / Sangat Tidak Mungkin, sedangkan angka (5) menunjukkan jawaban di bawah lainnya (misalnya Sangat Sering / Sangat Tidak Memuaskan / Sangat Mungkin. Angka (2), (3), dan (4) menunjukkan posisi di antara kedua kutub tersebut.**

Isilah salah satu butir skor pada setiap item pernyataan berdasarkan jawaban yang paling mewakili keadaan diri Anda.

No	Item Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Seberapa sering Anda mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan Anda saat ini?	☐ Tidak Pernah	☐	☐	☐	☐ Sangat Sering

2	Seberapa sering Anda membaca koran untuk mencari peluang kerja baru?	☐ Tidak Pernah	☐	☐	☐	☐ Sangat Sering
3	Seberapa puas pekerjaan Anda dalam memenuhi kebutuhan pribadi Anda?	☐ Sangat Memuaskan	☐	☐	☐	☐ Sangat Tidak Puas
4	Seberapa sering Anda merasa frustrasi ketika tidak diberi kesempatan di tempat kerja untuk mencapai tujuan kerja pribadi Anda?	☐ Tidak Pernah	☐	☐	☐	☐ Selalu
5	Seberapa sering nilai-nilai pribadi Anda bertentangan dengan nilai-nilai di tempat kerja?	☐ Tidak Pernah	☐	☐	☐	☐ Selalu
6	Seberapa sering Anda membayangkan mendapatkan pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi Anda?	☐ Tidak Pernah	☐	☐	☐	☐ Selalu
7	Seberapa besar kemungkinan Anda menerima tawaran pekerjaan lain dengan tingkat kompensasi yang sama?	☐ Sangat Tidak Mungkin	☐	☐	☐	☐ Sangat Mungkin
8	Seberapa sering Anda merasa bersemangat untuk bekerja keesokan harinya?	☐ Selalu	☐	☐	☐	☐ Tidak Pernah
9	Seberapa sering Anda berpikir untuk memulai usaha sendiri?	☐ Tidak Pernah	☐	☐	☐	☐ Selalu
10	Sejauh mana tanggung jawab yang Anda miliki saat ini mencegah Anda untuk mengundurkan diri?	☐ Tidak Sama Sekali	☐	☐	☐	☐ Sangat Besar
11	Sejauh mana tunjangan/benefit yang Anda terima saat ini mencegah Anda untuk mengundurkan diri?	☐ Tidak Sama Sekali	☐	☐	☐	☐ Sangat Besar
12	Seberapa sering Anda merasa gelisah secara	☐ Tidak Pernah	☐	☐	☐	☐ Sangat Sering

	emosional ketika tiba di rumah setelah bekerja?					
13	Seberapa besar pekerjaan Anda saat ini berdampak negatif terhadap kesejahteraan pribadi Anda?	☐ Tidak Sama Sekali	☐	☐	☐	☐ Sangat Besar
14	Seberapa besar 'ketakutan akan ketidakpastian' mencegah Anda untuk mengundurkan diri?	☐ Tidak Sama Sekali	☐	☐	☐	☐ Sangat Besar
15	Seberapa sering Anda mencari peluang kerja baru melalui internet?	☐ Tidak Pernah	☐	☐	☐	☐ Sangat Sering

Skala B (Kepuasan Kerja)

Dibawah ini terdapat 10 pernyataan. Terdiri atas item nomor 1 hingga 10. Setiap pernyataan mempunyai 4 rentang skor penilaian. **(0) Sangat Tidak Puas - (4) Sangat Puas**. Isilah salah satu butir skor pada setiap item pernyataan berdasarkan jawaban yang paling mewakili keadaan diri Anda.

0 = Sangat Tidak Puas

1 = Agak Tidak Puas

2 = Tidak Yakin

3 = Agak Puas

4 = Sangat Puas

No.	Butir Item	0	1	2	3	4
1.	Kebebasan bekerja sesuai dengan cara Saya sendiri					
2.	Banyaknya variasi dalam pekerjaan Saya					
3.	Kesempatan untuk menggunakan keahlian Saya					
4.	Pengakuan yang Saya dapatkan atas pekerjaan yang baik					
5.	Banyaknya tanggung jawab yang diberikan					
6.	Kondisi fisik pekerjaan					
7.	Kolega dan rekan kerja Saya					

8.	Durasi bekerja					
9.	Gaji yang Saya dapatkan					
10.	Dengan mempertimbangkan seluruhnya, bagaimana perasaan anda terhadap pekerjaan anda?					

Skala C (Dukungan Keluarga)

Skala ini terdiri atas 34 butir item. Terdiri atas item nomor 01 hingga nomor 34.

Setiap pernyataan mempunyai 4 rentang skor penilaian. *(1) Sangat Sering - (5)*

Tidak Pernah. Isilah salah satu butir skor pada setiap item pernyataan berdasarkan jawaban yang paling mewakili keadaan diri Anda.

1) SS = Sangat Sering

2) S = Sering

3) KK = Kadang - Kadang

4) J = Jarang

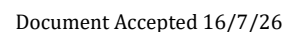
5) TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan	Sangat sering	Sering	Kadang kadang	Jarang	Tidak Pernah
1.	Ketika saya bercerita mengenai pekerjaan keluarga mendengarkan dengan seksama	SS	S	KK	J	TP
2.	Keluarga memperhatikan kesehatan saya	SS	S	KK	J	TP
3.	Keluarga mencemooh pekerjaan saya	SS	S	KK	J	TP
4.	Jika saya mengalami kesulitan finansial, keluarga akan membantu	SS	S	KK	J	TP
5.	Keluarga bersedia membantu ketika saya memiliki banyak tugas	SS	S	KK	J	TP
6.	Keluarga mengingatkan saya untuk makan dengan teratur	SS	S	KK	J	TP

7.	Keluarga menyemangati saya untuk berprestasi di tempat kerja	SS	S	KK	J	TP
8.	Keluarga memberikan masukan yang baik untuk perkembangan karir saya	SS	S	KK	J	TP
9.	Keluarga bersedia menemani saya makan saat waktu luang	SS	S	KK	J	TP
10.	Saya merasa nyaman saat bersama keluarga	SS	S	KK	J	TP
11.	Keluarga memberi semangat kepada saya agar giat bekerja	SS	S	KK	J	TP
12.	Keluarga menanyakan perihal pekerjaan saya	SS	S	KK	J	TP
13.	Keluarga tidak memberikan pujian atas keberhasilan usaha saya	SS	S	KK	J	TP
14.	Saya memenuhi kebutuhan saya sendiri tanpa ada bantuan dari keluarga saya	SS	S	KK	J	TP
15.	Saat saya sibuk bekerja, keluarga bersedia menggantikan saya mengerjakan pekerjaan rumah	SS	S	KK	J	TP
16.	Keluarga menasehati saya agar bersungguh-sungguh dalam bekerja	SS	S	KK	J	TP
17.	Kata – kata positif keluarga memacu saya menjadi lebih baik	SS	S	KK	J	TP
18.	Keluarga menyarankan hal - hal yang dapat membantu pekerjaan saya	SS	S	KK	J	TP
19.	Keluarga mau bepergian bersama saya	SS	S	KK	J	TP
20.	Saya merasa tidak dianggap ada dalam keluarga saya	SS	S	KK	J	TP
21.	Keluarga tidak peduli pekerjaan saya	SS	S	KK	J	TP
22.	Keluarga mengetahui rutinitas saya	SS	S	KK	J	TP
23.	Saya dibanggakan oleh keluarga	SS	S	KK	J	TP
24.	Ketika saya membutuhkan suatu barang, keluarga tidak mau meminjamkan	SS	S	KK	J	TP
25.	Keluarga tidak mau membantu menyelesaikan masalah saya	SS	S	KK	J	TP

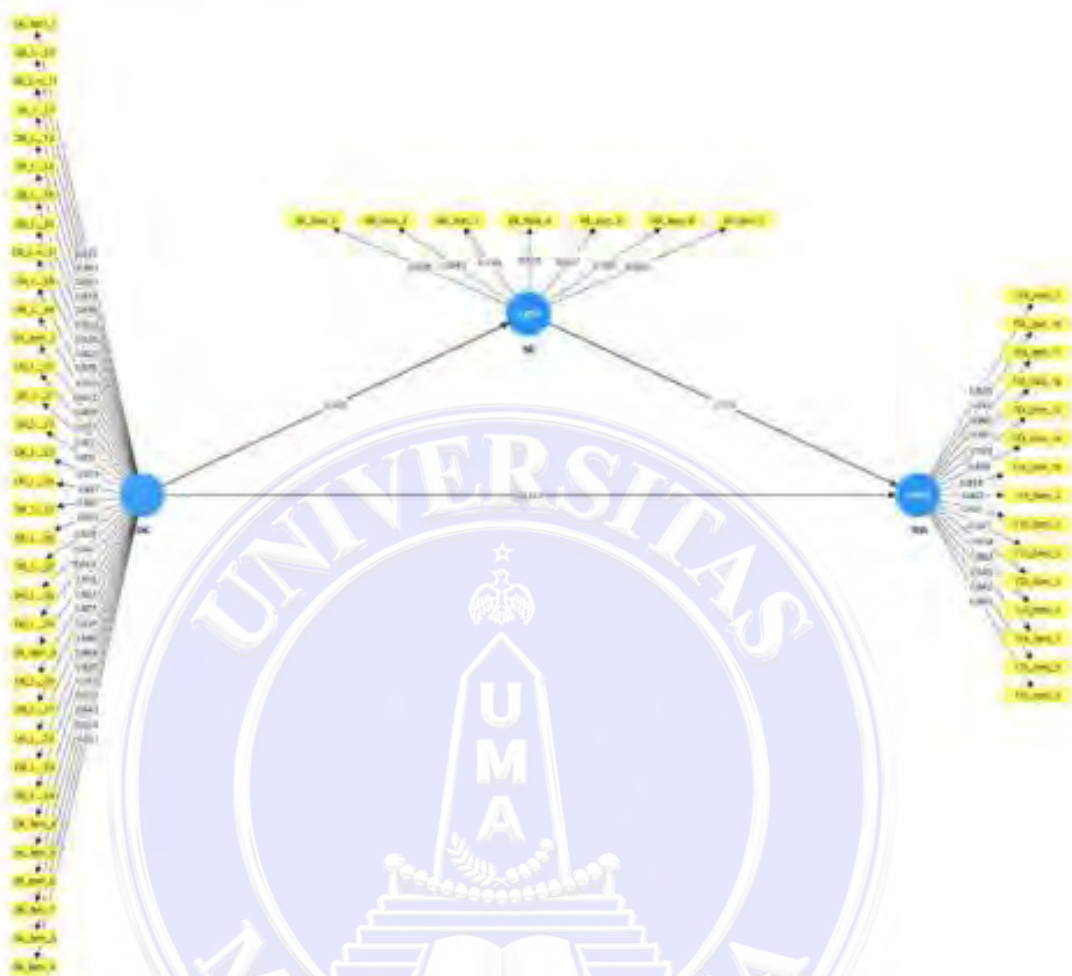
26.	Keluarga mengingatkan saya untuk berpikir positif	SS	S	KK	J	TP
27.	Saya tidak diberi semangat oleh keluarga	SS	S	KK	J	TP
28.	Keluarga tidak memberikan saran saat saya mengambil keputusan	SS	S	KK	J	TP
29.	Keluarga jarang menemani saya	SS	S	KK	J	TP
30.	Keluarga bersikap apatis perihal masalah dalam pekerjaan saya	SS	S	KK	J	TP
31.	Keluarga menenangkan ketika emosi saya tidak stabil	SS	S	KK	J	TP
32.	Keluarga tidak peduli dengan kondisi saya	SS	S	KK	J	TP
33.	Disaat saya sedang kesulitan, keluarga tidak memberikan bantuan	SS	S	KK	J	TP
34.	Keluarga tidak memberikan nasehat apapun pada saya	SS	S	KK	J	TP

143



- Access From (repository.uma.ac.id)16/7/26

Lampiran 5. Hasil Analisa SmartPLS



• Statistik Deskriptif

Jenis_Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	250	54.82
Perempuan	206	45.18

Pendidikan_Terakhir	Frekuensi	Persentase
D3	80	17.54
S1	268	58.77
S2+	53	11.62

SMA	55	12.06
-----	----	-------

Status_Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Belum Menikah	168	36.84
Lainnya	47	10.31
Menikah	241	52.85

Tinggal_Bersama	Frekuensi	Persentase
Keluarga	266	58.33
Lainnya	24	5.26
Sendiri	101	22.15
Teman	65	14.25

Suku	Frekuensi	Persentase
Batak	50	10.96
Jawa	227	49.78
Lainnya	37	8.11
Minang	41	8.99
Sunda	101	22.15

Agama	Frekuensi	Persentase
Budha	13	2.85
Hindu	8	1.75
Islam	346	75.88
Katolik	26	5.7
Kristen	57	12.5
Lainnya	6	1.32

Penghasilan_Bulanan	Frekuensi	Persentase
< Rp4.000.000	105	23,0%
Rp4.000.000–6.000.000	250	55%
> Rp6.000.000	101	22%

Usia :

Rata-rata	SD	Min	Max	Jumlah
31.68	5.85	20	50	456

Lama bekerja :

Rata-rata	SD	Min	Max	Jumlah
4.83	2.87	1	13	456

Jumlah anak :

Rata-rata	SD	Min	Max	Jumlah
0.66	0.74	0	3	456

Jumlah tanggungan :

Rata-rata	SD	Min	Max	Jumlah
1.61	1.3	0	5	456

• Outer Loading

	Outer loadings
DK_Item_1 < DK	0.825
DK_Item_10 < DK	0.841
DK_Item_11 < DK	0.830

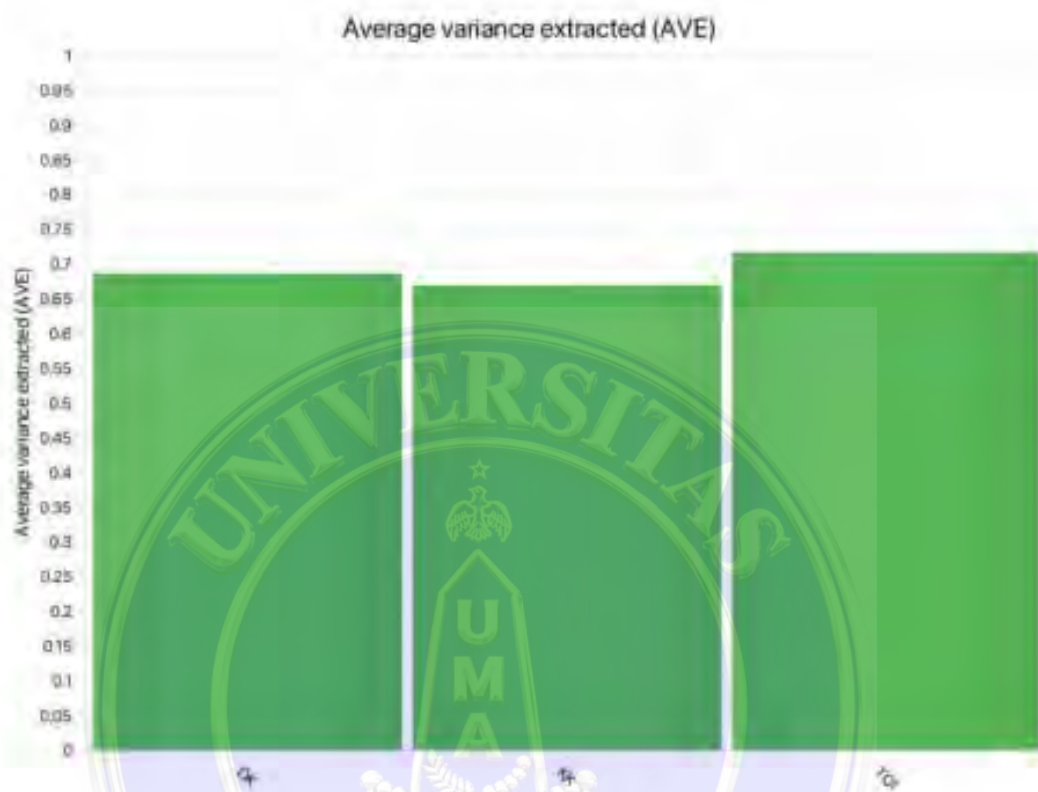
DK_Item_12 < DK	0.839
DK_Item_13 < DK	0.816
DK_Item_14 < DK	0.833
DK_Item_15 < DK	0.828
DK_Item_16 < DK	0.823
DK_Item_17 < DK	0.825
DK_Item_18 < DK	0.810
DK_Item_19 < DK	0.802
DK_Item_2 < DK	0.809
DK_Item_20 < DK	0.847
DK_Item_21 < DK	0.812
DK_Item_22 < DK	0.821
DK_Item_23 < DK	0.819
DK_Item_24 < DK	0.827
DK_Item_25 < DK	0.807
DK_Item_26 < DK	0.831
DK_Item_27 < DK	0.829
DK_Item_28 < DK	0.847
DK_Item_29 < DK	0.843
DK_Item_3 < DK	0.818
DK_Item_30 < DK	0.823
DK_Item_31 < DK	0.827
DK_Item_32 < DK	0.835
DK_Item_33 < DK	0.846
DK_Item_34 < DK	0.856
DK_Item_4 < DK	0.825
DK_Item_5 < DK	0.812
DK_Item_6 < DK	0.823
DK_Item_7 < DK	0.843

DK_Item_8 < DK	0.834
DK_Item_9 < DK	0.851
KK_Item_1 < KK	0.825
KK_Item_2 < KK	0.840
KK_Item_3 < KK	0.794
KK_Item_4 < KK	0.810
KK_Item_5 < KK	0.837
KK_Item_6 < KK	0.786
KK_Item_7 < KK	0.830
TOI_Item_1 < TOI	0.836
TOI_Item_10 < TOI	0.832
TOI_Item_11 < TOI	0.861
TOI_Item_12 < TOI	0.861
TOI_Item_13 < TOI	0.829
TOI_Item_14 < TOI	0.858
TOI_Item_15 < TOI	0.856
TOI_Item_2 < TOI	0.862
TOI_Item_3 < TOI	0.822
TOI_Item_4 < TOI	0.847
TOI_Item_5 < TOI	0.834
TOI_Item_6 < TOI	0.863
TOI_Item_7 < TOI	0.840
TOI_Item_8 < TOI	0.842
TOI_Item_9 < TOI	0.850

• Construct Reliability and validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
DK	0.986	0.987	0.987	0.686

KK	0,917	0,922	0,934	0,669
TOI	0,972	0,976	0,974	0,716



• **Discriminant Validity**

	DK	KK	TOI
DK			
KK	0,291		
TOI	0,184	0,218	

• **Inner Model VIF**

	VIF
DK → KK	1,000
DK → TOI	1,086

KK → TOI	1,086
-----------------	-------

• **Uji Hipotesis Langsung**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
DK → KK	0.282	0.288	0.040	7.089	0.000
DK → TOI	-0.140	-0.143	0.048	2.903	0.004
KK → TOI	-0.172	-0.174	0.053	3.240	0.001

• **Uji Hipotesis Tidak Langsung (Mediasi)**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
DK → KK → TOI	-0.048	-0.050	0.018	2.766	0.006

Lampiran 6. Data Mentah

A. Data Mentah Data Deskriptif

Responden	Usia	JK	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (tahun)	Jabatan	Status Pernikahan	Suku	Agama	Jumlah Anak	Pekerja Pasangan	Jumlah Tanggungan	Penghasilan Bulanan
1	38	LK	S1	3	Staff	Menikah	Jawa	Kristen	1	Pegawai Swasta	1	<Rp4.000.000
2	29	LK	S2+	7	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	0	Rp4.000.000–6.000.000
3	33	PR	S1	4	Manager	Menikah	Jawa	Islam	0	Karyawan Swasta	1	> Rp6.000.000
4	34	LK	S1	1	Staff	Menikah	Jawa	Islam	1	Ibu Rumah Tangga	2	<Rp4.000.000
5	41	PR	S1	4	Supervisor	Menikah	Chinese	Budha	0	ASN	2	Rp4.000.000–6.000.000
6	27	LK	SMA	8	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
7	34	PR	S1	1	Manager	Belum Menikah	Jawa	Kristen	0	-	0	Rp4.000.000–6.000.000
8	26	PR	SMA	5	Staff	Menikah	Sunda	Islam	0	pegawai Tidak Bekerja	3	Rp4.000.000–6.000.000
9	42	LK	D3	1	Staff	Menikah	Jawa	Kristen	1	-	1	<Rp4.000.000
10	25	PR	SMA	7	Manager	Belum Menikah	Jawa	Islam	2	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
11	34	LK	S2+	5	Manager	Lainnya	Jawa	Islam	1	-	0	> Rp6.000.000
12	41	LK	SMA	3	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	2	pus	1	Rp4.000.000–6.000.000

13	24	LK	S1	3	Staff	Menikah	Batak	Islam	2	Karyawan Swasta	1	Rp4.000.000–6.000.000
14	35	LK	D3	1	Staff	Belum Menikah	Chinese	Kristen	0	-	0	<Rp4.000.000
15	26	LK	S1	8	Staff	Belum Menikah	Jawa	Kristen	0	-	0	<Rp4.000.000
16	45	LK	S1	2	Staff	Menikah	Jawa	Islam	2	guru	1	Rp4.000.000–6.000.000
17	20	LK	S1	6	Staff	Menikah	Minang	Islam	1	karyawan	2	Rp4.000.000–6.000.000
18	22	LK	S1	2	Staff	Belum Menikah	Sunda	Islam	0	-	0	Rp4.000.000–6.000.000
19	25	PR	S2+	11	Staff	Menikah	Chinese	Budha	1	polisi	0	<Rp4.000.000
20	25	PR	S1	9	Manager	Menikah	Jawa	Islam	2	Wiraswasta	1	Rp4.000.000–6.000.000
21	35	LK	SMA	11	Manager	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	3	Rp4.000.000–6.000.000
22	42	PR	S1	11	Staff	Menikah	Jawa	Islam	0	pns	0	Rp4.000.000–6.000.000
23	38	PR	S2+	3	Lainnya	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	2	<Rp4.000.000
24	33	LK	S1	2	Manager	Menikah	Jawa	Islam	1	Ibu rumah tangga	1	<Rp4.000.000
25	32	LK	S1	11	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	3	Rp4.000.000–6.000.000
26	28	PR	D3	4	Staff	Menikah	Sunda	Islam	0	Wiraswasta	1	Rp4.000.000–6.000.000
27	34	PR	S1	7	Staff	Belum Menikah	Minang	Katolik	0	-	2	<Rp4.000.000

28	30	PR	S1	3	Manager	Menikah	Jawa	Islam	0	tni	3	Rp4.000.000– 6.000.000
29	33	PR	S2+	3	Staff	Menikah	Jawa	Lainnya	1	karyawan swasta	4	Rp4.000.000– 6.000.000
30	27	PR	D3	7	Staff	Menikah	Chinese	Budha	0	tenaga kesehatan	0	<Rp4.000.000
31	24	LK	S1	1	Supervisor	Lainnya	Jawa	Islam	1	-	0	Rp4.000.000– 6.000.000
32	32	PR	S1	7	Manager	Belum Menikah	Sunda	Hindu	1	-	3	> Rp6.000.000
33	32	PR	S1	6	Staff	Menikah	Minang	Islam	2	Pegawai Swasta	3	<Rp4.000.000
34	28	LK	S1	3	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	1	> Rp6.000.000
35	27	PR	S2+	5	Staff	Lainnya	Minang	Islam	2	-	0	Rp4.000.000– 6.000.000
36	35	PR	S1	5	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	2	Freelance	2	<Rp4.000.000
37	34	LK	S2+	5	Staff	Menikah	Jawa	Islam	2	Dokter	0	<Rp4.000.000
38	43	LK	SMA	7	Supervisor	Belum Menikah	Minang	Lainnya	1	-	0	Rp4.000.000– 6.000.000
39	40	PR	D3	2	Supervisor	Belum Menikah	Sunda	Islam	0	-	2	Rp4.000.000– 6.000.000
40	24	PR	S2+	13	Staff	Belum Menikah	Sunda	Islam	0	-	2	<Rp4.000.000
41	30	PR	D3	4	Staff	Menikah	Sunda	Islam	2	PNS	4	Rp4.000.000– 6.000.000
42	23	LK	S1	4	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	2	Ibu Rumah Tangga	1	Rp4.000.000– 6.000.000
43	20	LK	S1	10	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	Perawat	0	<Rp4.000.000

44	45	LK	S1	1	Staff	Menikah	Jawa	Islam	1	wirausaha	3	<Rp4.000.000
45	40	PR	S1	10	Staff	Menikah	Jawa	Islam	0	nakes	2	RP4.000.000–6.000.000
46	28	PR	S1	5	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	1	<Rp4.000.000
47	39	PR	S2+	3	Staff	Lainnya	Jawa	Katolik	1	-	2	RP4.000.000–6.000.000
48	40	PR	D3	1	Manager	Belum Menikah	Jawa	Islam	2	-	1	> Rp6.000.000
49	20	LK	S1	1	Manager	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	3	RP4.000.000–6.000.000
50	37	LK	S1	3	Staff	Menikah	Sunda	Islam	0	Freelance EO	4	<Rp4.000.000
51	29	PR	S1	5	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	1	tni	0	> Rp6.000.000
52	34	PR	D3	6	Lainnya	Lainnya	Sunda	Islam	2	-	2	RP4.000.000–6.000.000
53	50	LK	S1	5	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	1	Ibu Rumah Tangga	0	RP4.000.000–6.000.000
54	41	LK	D3	3	Manager	Lainnya	Minang	Islam	0	bidan	0	> Rp6.000.000
55	31	PR	S1	9	Manager	Belum Menikah	Sunda	Islam	0	-	2	> Rp6.000.000
56	40	PR	S1	13	Lainnya	Menikah	Chinese	Islam	0	IT Engineer	1	<Rp4.000.000
57	20	LK	D3	9	Staff	Lainnya	Sunda	Islam	1	-	0	RP4.000.000–6.000.000
58	35	LK	S1	3	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	2	<Rp4.000.000
59	35	PR	S1	6	Staff	Belum Menikah	Jawa	Kristen	0	-	3	RP4.000.000–6.000.000
60	36	LK	SMA	6	Supervisor	Belum Menikah	Sunda	Islam	0	-	0	> Rp6.000.000

61	28	PR	S1	9	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	3	-	4	Rp4.000.000– 6.000.000
62	34	LK	S1	3	Staff	Menikah	Jawa	Islam	1	karyawan swasta	2	<Rp4.000.000
63	37	PR	S2+	2	Staff	Menikah	Sunda	Kristen	1	Karyawan BUMN	2	Rp4.000.000– 6.000.000
64	20	PR	S1	8	Manager	Menikah	Jawa	Islam	1	akuntan	1	> Rp6.000.000
65	30	LK	SMA	6	Staff	Menikah	Chinese	Katolik	0	dagang	4	Rp4.000.000– 6.000.000
66	26	LK	D3	1	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	0	tidak bekerja	3	Rp4.000.000– 6.000.000
67	35	PR	S1	7	Manager	Menikah	Sunda	Islam	0	Tidak	1	> Rp6.000.000
68	40	LK	S1	10	Supervisor	Menikah	Chinese	Budha	2	Ibu rumah tangga	3	Rp4.000.000– 6.000.000
69	28	LK	D3	2	Staff	Menikah	Batak	Kristen	0	IRT	0	Rp4.000.000– 6.000.000
70	25	LK	S1	2	Manager	Belum Menikah	Sunda	Islam	0	-	1	> Rp6.000.000
71	32	LK	S1	5	Staff	Belum Menikah	Minang	Islam	0	-	4	Rp4.000.000– 6.000.000
72	25	PR	S1	7	Manager	Menikah	Sunda	Islam	0	Karyawan Bank	2	> Rp6.000.000
73	30	PR	S1	4	Manager	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	2	> Rp6.000.000
74	30	LK	D3	8	Supervisor	Belum Menikah	Minang	Islam	0	-	3	Rp4.000.000– 6.000.000
75	35	PR	S1	5	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	1	pegawai	2	Rp4.000.000– 6.000.000

76	33	LK	S1	8	Staff	Menikah	Jawa	Kristen	1	irt	0	Rp4.000.000– 6.000.000
77	32	LK	S1	2	Manager	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	4	> Rp6.000.000
78	41	LK	S1	1	Staff	Menikah	Batak	Katolik	1	ibu rumah tangga	2	Rp4.000.000– 6.000.000
79	33	PR	S1	3	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	2	karyawan	2	Rp4.000.000– 6.000.000
80	29	PR	S1	1	Staff	Menikah	Sunda	Islam	0	krywn swsta	2	Rp4.000.000– 6.000.000
81	30	LK	D3	6	Lainnya	Menikah	Jawa	Kristen	1	ibu rmh tangga	3	<Rp4.000.000
82	27	LK	S2+	1	Lainnya	Menikah	Jawa	Islam	0	tenaga kshatan	4	Rp4.000.000– 6.000.000
83	25	LK	S2+	3	Manager	Belum Menikah	Chinese	Islam	0	-	1	> Rp6.000.000
84	23	PR	S1	4	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	3	Rp4.000.000– 6.000.000
85	38	PR	SMA	1	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	2	<Rp4.000.000
86	27	LK	D3	4	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	0	Rp4.000.000– 6.000.000
87	33	PR	S1	5	Manager	Lainnya	Sunda	Islam	0	-	0	> Rp6.000.000
88	30	PR	S2+	8	Supervisor	Menikah	Batak	Islam	2	Manager prshaan swasta	2	Rp4.000.000– 6.000.000
89	31	PR	D3	1	Supervisor	Menikah	Minang	Islam	0	Wiraswasta	3	Rp4.000.000– 6.000.000
90	38	LK	S1	6	Manager	Belum Menikah	Jawa	Kristen	0	-	2	> Rp6.000.000

91	33	LK	S1	6	Staff	Belum Menikah	Sunda	Islam	0	-	3	Rp4.000.000–6.000.000
92	26	PR	S1	4	Manager	Belum Menikah	Sunda	Kristen	0	-	5	> Rp6.000.000
93	28	PR	S1	3	Supervisor	Lainnya	Sunda	Islam	0	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
94	37	LK	S1	1	Staff	Menikah	Batak	Islam	1	perawat	1	Rp4.000.000–6.000.000
95	34	LK	D3	10	Manager	Menikah	Batak	Kristen	1	sales & marketing	1	> Rp6.000.000
96	37	LK	D3	5	Manager	Menikah	Jawa	Islam	0	guru	4	Rp4.000.000–6.000.000
97	30	LK	SMA	4	Supervisor	Menikah	Jawa	Lainnya	0	pedagang	0	Rp4.000.000–6.000.000
98	23	LK	S2+	11	Supervisor	Menikah	Batak	Islam	0	guru tk	3	Rp4.000.000–6.000.000
99	35	LK	S1	5	Manager	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	2	> Rp6.000.000
100	33	LK	S1	12	Manager	Menikah	Jawa	Islam	1	Ibu Rumah Tangga	0	> Rp6.000.000
101	33	LK	S1	1	Lainnya	Menikah	Jawa	Islam	0	marketing	0	Rp4.000.000–6.000.000
102	23	PR	S2+	4	Staff	Menikah	Jawa	Kristen	0	karyawan hotel	4	Rp4.000.000–6.000.000
103	28	LK	D3	1	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	2	nakes	0	Rp4.000.000–6.000.000
104	26	PR	D3	4	Manager	Menikah	Jawa	Islam	0	ojol	2	> Rp6.000.000
105	34	LK	D3	4	Supervisor	Belum Menikah	Sunda	Islam	0	-	0	Rp4.000.000–6.000.000

106	34	LK	S2+	3	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	1	karyawan bank	4	Rp4.000.000-6.000.000
107	31	LK	S1	5	Supervisor	Belum Menikah	Batak	Islam	0	-	2	Rp4.000.000-6.000.000
108	37	PR	S1	3	Staff	Lainnya	Batak	Islam	1	-	0	<Rp4.000.000
109	40	PR	D3	4	Staff	Belum Menikah	Sunda	Islam	0	-	1	Rp4.000.000-6.000.000
110	34	LK	S1	2	Staff	Menikah	Jawa	Islam	1	honorer	4	Rp4.000.000-6.000.000
111	36	LK	D3	9	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Katolik	1	-	0	Rp4.000.000-6.000.000
112	28	LK	S1	1	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	1	<Rp4.000.000
113	27	PR	D3	5	Manager	Menikah	Jawa	Islam	1	pekerja tambang	3	> Rp6.000.000
114	38	LK	S1	1	Staff	Lainnya	Jawa	Islam	0	-	2	Rp4.000.000-6.000.000
115	26	PR	S1	2	Staff	Menikah	Batak	Islam	0	ASN	0	<Rp4.000.000
116	36	PR	S2+	2	Lainnya	Belum Menikah	Chinese	Islam	1	-	2	<Rp4.000.000
117	42	PR	D3	4	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	0	Pegawai Swasta	1	Rp4.000.000-6.000.000
118	35	PR	S1	5	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	2	Rp4.000.000-6.000.000
119	31	PR	S1	1	Manager	Menikah	Minang	Islam	2	Pegawai perkebunan	3	> Rp6.000.000
120	23	PR	D3	3	Manager	Belum Menikah	Sunda	Islam	0	-	2	Rp4.000.000-6.000.000
121	32	PR	S1	2	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	2	asn	1	> Rp6.000.000

122	38	LK	S1	1	Manager	Belum Menikah	Chinese	Islam	0	-	1	> Rp6.000.000
123	30	LK	D3	8	Staff	Belum Menikah	Sunda	Katolik	0	-	3	Rp4.000.000–6.000.000
124	38	LK	SMA	1	Staff	Menikah	Sunda	Islam	1	Pekerja pabrik	0	Rp4.000.000–6.000.000
125	34	PR	D3	5	Manager	Lainnya	Sunda	Islam	1	-	0	> Rp6.000.000
126	33	PR	S1	10	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
127	30	LK	D3	8	Lainnya	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	2	> Rp6.000.000
128	23	PR	D3	6	Staff	Menikah	Jawa	Katolik	0	karyawan swasta	1	Rp4.000.000–6.000.000
129	29	LK	S1	4	Staff	Menikah	Sunda	Islam	2	tidak bekerja	1	Rp4.000.000–6.000.000
130	29	LK	S1	7	Supervisor	Lainnya	Jawa	Islam	1	-	1	> Rp6.000.000
131	35	LK	SMA	6	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Kristen	2	-	1	<Rp4.000.000
132	31	LK	S1	9	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	0	Rp4.000.000–6.000.000
133	38	LK	S2+	4	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
134	33	PR	D3	8	Lainnya	Menikah	Jawa	Islam	2	ojol	0	<Rp4.000.000
135	28	PR	D3	4	Manager	Menikah	Batak	Islam	1	karyawan swasta	2	> Rp6.000.000
136	27	LK	D3	10	Staff	Menikah	Jawa	Islam	1	Tidak	2	Rp4.000.000–6.000.000
137	28	LK	D3	4	Supervisor	Lainnya	Minang	Islam	0	-	2	Rp4.000.000–6.000.000

138	32	PR	S1	1	Supervisor	Belum Menikah	Minang	Islam	0	-	0	Rp4.000.000–6.000.000
139	29	PR	S2+	5	Manager	Menikah	Jawa	Islam	0	Wiraswasta	2	> Rp6.000.000
140	25	PR	S1	7	Supervisor	Menikah	Jawa	Kristen	1	Wiraswasta	1	Rp4.000.000–6.000.000
141	38	LK	S1	9	Manager	Menikah	Batak	Islam	0	irt	4	> Rp6.000.000
142	32	LK	S1	2	Lainnya	Menikah	Jawa	Islam	1	karyawan	2	> Rp6.000.000
143	33	LK	SMA	1	Supervisor	Menikah	Minang	Islam	3	honorer	0	<Rp4.000.000
144	27	LK	SMA	6	Staff	Menikah	Sunda	Kristen	0	tdk krja	0	<Rp4.000.000
145	25	PR	S1	6	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	0	wirausaha	1	Rp4.000.000–6.000.000
146	31	LK	S1	1	Manager	Belum Menikah	Batak	Kristen	0	-	3	Rp4.000.000–6.000.000
147	20	PR	SMA	4	Supervisor	Menikah	Jawa	Katolik	1	pegawai	3	> Rp6.000.000
148	36	PR	D3	4	Manager	Menikah	Sunda	Islam	1	bekerja di swasta	2	Rp4.000.000–6.000.000
149	27	LK	S1	7	Manager	Belum Menikah	Jawa	Islam	2	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
150	30	PR	S1	3	Staff	Menikah	Jawa	Islam	1	purchasing di hotel	1	<Rp4.000.000
151	34	LK	S1	3	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	0	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
152	30	PR	S1	5	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	0	IT programmer	3	Rp4.000.000–6.000.000
153	24	PR	S1	1	Staff	Menikah	Minang	Kristen	1	karyawan swasta	1	<Rp4.000.000
154	41	LK	SMA	10	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	0	tdk bkjja	2	<Rp4.000.000

155	22	PR	S2+	7	Staff	Menikah	Batak	Islam	2	karyawan swasta	1	Rp4.000.000–6.000.000
156	20	LK	D3	2	Manager	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	3	> Rp6.000.000
157	37	LK	D3	1	Lainnya	Belum Menikah	Jawa	Kristen	1	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
158	23	PR	S1	1	Staff	Belum Menikah	Chinese	Budha	0	-	3	<Rp4.000.000
159	39	LK	D3	6	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	4	Rp4.000.000–6.000.000
160	34	LK	S1	1	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	0	EO	0	Rp4.000.000–6.000.000
161	33	LK	S1	4	Manager	Lainnya	Jawa	Islam	1	-	3	Rp4.000.000–6.000.000
162	28	LK	S1	1	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Kristen	2	-	2	<Rp4.000.000
163	27	PR	S1	6	Staff	Lainnya	Jawa	Islam	1	-	2	<Rp4.000.000
164	29	PR	S1	6	Staff	Menikah	Jawa	Islam	2	ojek online	2	> Rp6.000.000
165	26	LK	S1	4	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
166	39	LK	S1	5	Lainnya	Belum Menikah	Jawa	Kristen	1	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
167	27	LK	S1	7	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	1	Ibu Rumah Tangga	3	<Rp4.000.000
168	35	LK	S2+	5	Lainnya	Menikah	Minang	Islam	0	tidak bekerja	3	> Rp6.000.000
169	38	LK	S2+	7	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
170	26	PR	S1	1	Supervisor	Belum Menikah	Sunda	Kristen	1	-	1	Rp4.000.000–6.000.000

171	34	PR	SMA	6	Manager	Menikah	Jawa	Kristen	1	Pedagang	2	> Rp6.000.000
172	26	PR	S1	5	Manager	Belum Menikah	Jawa	Islam	2	-	1	> Rp6.000.000
173	30	LK	D3	8	Staff	Menikah	Minang	Islam	0	Ibu rumah tangga	4	Rp4.000.000-6.000.000
174	29	LK	S1	5	Staff	Belum Menikah	Sunda	Islam	1	-	0	Rp4.000.000-6.000.000
175	27	LK	S1	4	Staff	Menikah	Jawa	Islam	0	irt	3	Rp4.000.000-6.000.000
176	32	LK	S1	3	Manager	Menikah	Jawa	Islam	0	ibu rumah tangga	3	Rp4.000.000-6.000.000
177	24	PR	S1	9	Manager	Menikah	Jawa	Kristen	0	pelaut	1	> Rp6.000.000
178	37	LK	S2+	1	Staff	Belum Menikah	Minang	Islam	2	-	2	Rp4.000.000-6.000.000
179	25	LK	D3	6	Staff	Belum Menikah	Batak	Islam	1	-	3	<Rp4.000.000
180	24	LK	SMA	4	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	1	tdk bekerja	1	Rp4.000.000-6.000.000
181	30	PR	S1	4	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Kristen	1	-	3	Rp4.000.000-6.000.000
182	29	LK	S1	4	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	1	ibu rumah tangga	3	Rp4.000.000-6.000.000
183	34	PR	S1	4	Lainnya	Menikah	Minang	Islam	1	asn	0	<Rp4.000.000
184	32	LK	S2+	6	Manager	Menikah	Jawa	Islam	0	Tenaga Kesehatan	0	> Rp6.000.000
185	22	PR	S1	2	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	2	Rp4.000.000-6.000.000
186	37	LK	S1	5	Staff	Menikah	Jawa	Islam	0	Penjahit	0	Rp4.000.000-6.000.000

187	30	PR	SMA	6	Staff	Menikah	Jawa	Islam	0	gojek/ojol	0	<Rp4.000.000
188	33	PR	S1	2	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
189	45	LK	S1	6	Manager	Belum Menikah	Batak	Islam	2	-	5	> Rp6.000.000
190	39	LK	S1	6	Staff	Belum Menikah	Jawa	Katolik	1	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
191	33	LK	S1	2	Supervisor	Menikah	Minang	Islam	0	ibu rumah tangga	2	Rp4.000.000–6.000.000
192	23	PR	S1	1	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	0	pegawai swasta	3	Rp4.000.000–6.000.000
193	23	PR	S2+	2	Staff	Menikah	Jawa	Islam	1	karyawan swasta	1	<Rp4.000.000
194	38	PR	S1	5	Staff	Menikah	Sunda	Islam	0	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
195	29	PR	S1	4	Manager	Menikah	Jawa	Islam	1	Nakes	3	Rp4.000.000–6.000.000
196	30	LK	S1	9	Manager	Lainnya	Jawa	Islam	1	tidak bekerja	2	> Rp6.000.000
197	25	PR	S1	3	Staff	Menikah	Chinese	Hindu	2	aparatur kelurahan	1	Rp4.000.000–6.000.000
198	34	LK	SMA	2	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	2	pedagang	3	Rp4.000.000–6.000.000
199	38	LK	SMA	6	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	0	IRT	0	Rp4.000.000–6.000.000
200	41	LK	SMA	2	Manager	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	0	> Rp6.000.000
201	29	PR	S2+	2	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	0	Rp4.000.000–6.000.000

202	35	PR	S1	2	Manager	Menikah	Jawa	Islam	0	karyawan swasta	2	> Rp6.000.000
203	31	PR	S1	1	Staff	Menikah	Jawa	Hindu	1	QC pabrik	1	Rp4.000.000–6.000.000
204	37	LK	S1	6	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	3	Rp4.000.000–6.000.000
205	31	LK	S1	7	Manager	Menikah	Sunda	Kristen	1	Asuransi	2	> Rp6.000.000
206	27	LK	S1	7	Manager	Menikah	Minang	Islam	2	Guru	0	Rp4.000.000–6.000.000
207	39	LK	S1	10	Staff	Menikah	Jawa	Islam	1	Pegawai Finance	1	<Rp4.000.000
208	32	PR	S1	9	Supervisor	Belum Menikah	Sunda	Katolik	0	-	3	> Rp6.000.000
209	29	LK	S2+	3	Staff	Lainnya	Jawa	Katolik	0	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
210	33	LK	S1	8	Manager	Menikah	Jawa	Islam	3	Tidak	3	> Rp6.000.000
211	27	PR	S1	4	Manager	Menikah	Sunda	Katolik	1	Tidak	1	> Rp6.000.000
212	34	LK	SMA	3	Staff	Menikah	Minang	Islam	1	Admin	3	Rp4.000.000–6.000.000
213	30	PR	D3	2	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	0	karyawan swasta	0	<Rp4.000.000
214	27	PR	S1	4	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	2	Staff Logistik	1	Rp4.000.000–6.000.000
215	46	PR	S1	5	Staff	Lainnya	Chinese	Budha	0	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
216	25	LK	S1	9	Manager	Lainnya	Batak	Islam	0	-	0	> Rp6.000.000
217	34	LK	S1	7	Staff	Belum Menikah	Jawa	Kristen	1	-	3	Rp4.000.000–6.000.000

218	32	PR	SMA	2	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	1	> Rp6.000.000
219	25	LK	S2+	1	Supervisor	Belum Menikah	Chinese	Budha	1	-	0	Rp4.000.000–6.000.000
220	29	PR	S1	6	Manager	Menikah	Jawa	Hindu	2	marketing property	3	> Rp6.000.000
221	23	LK	S1	7	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
222	44	PR	S2+	8	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	3	Rp4.000.000–6.000.000
223	30	LK	SMA	4	Staff	Lainnya	Jawa	Katolik	1	-	0	<Rp4.000.000
224	30	LK	S1	6	Manager	Menikah	Jawa	Katolik	0	irt	0	> Rp6.000.000
225	43	PR	SMA	7	Staff	Menikah	Sunda	Islam	1	Honorer	5	Rp4.000.000–6.000.000
226	27	PR	S1	1	Manager	Lainnya	Jawa	Islam	1	-	3	Rp4.000.000–6.000.000
227	39	PR	D3	5	Supervisor	Belum Menikah	Sunda	Katolik	1	-	0	> Rp6.000.000
228	35	LK	S1	7	Staff	Menikah	Jawa	Islam	0	ibu rumah tangga	2	Rp4.000.000–6.000.000
229	20	PR	S2+	6	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	0	<Rp4.000.000
230	29	PR	S1	4	Staff	Menikah	Sunda	Islam	1	karyawan swasta	4	<Rp4.000.000
231	34	LK	S1	12	Manager	Belum Menikah	Chinese	Islam	0	-	0	> Rp6.000.000
232	32	LK	S1	10	Supervisor	Belum Menikah	Minang	Islam	1	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
233	32	LK	S1	5	Lainnya	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	2	Rp4.000.000–6.000.000

234	28	LK	S2+	4	Staff	Menikah	Jawa	Islam	0	admin di perusahaan swasta	0	Rp4.000.000–6.000.000
235	27	PR	S1	7	Staff	Lainnya	Sunda	Islam	1	-	1	<Rp4.000.000
236	30	LK	S1	4	Lainnya	Belum Menikah	Sunda	Islam	0	-	2	<Rp4.000.000
237	43	LK	S1	8	Manager	Menikah	Batak	Islam	0	IRT	0	Rp4.000.000–6.000.000
238	26	LK	D3	1	Manager	Menikah	Chinese	Budha	1	tidak bekerja	0	Rp4.000.000–6.000.000
239	29	LK	S1	4	Lainnya	Menikah	Jawa	Katolik	1	Tenaga Administrasi Sekolah	1	> Rp6.000.000
240	32	LK	S1	7	Lainnya	Lainnya	Batak	Islam	0	-	0	> Rp6.000.000
241	23	LK	S1	8	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
242	34	LK	S1	1	Staff	Belum Menikah	Minang	Islam	2	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
243	24	PR	S1	2	Staff	Belum Menikah	Batak	Islam	1	-	0	Rp4.000.000–6.000.000
244	25	LK	S2+	1	Manager	Menikah	Sunda	Islam	0	Tutor Kursus Bhs Inggris	1	> Rp6.000.000
245	25	PR	S2+	2	Staff	Belum Menikah	Minang	Islam	2	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
246	22	LK	S1	1	Supervisor	Belum Menikah	Sunda	Islam	1	-	3	Rp4.000.000–6.000.000
247	39	LK	S1	6	Manager	Menikah	Sunda	Kristen	1	ibu rumah tangga	0	> Rp6.000.000

248	35	PR	S1	5	Supervisor	Belum Menikah	Chinese	Islam	1	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
249	37	LK	S1	4	Staff	Menikah	Jawa	Lainnya	0	Wirusaha	2	> Rp6.000.000
250	36	LK	S2+	5	Supervisor	Lainnya	Lainnya	Islam	2	-	0	Rp4.000.000–6.000.000
251	30	LK	SMA	8	Staff	Menikah	Jawa	Islam	1	apoteker	2	<Rp4.000.000
252	31	PR	S1	1	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	1	Tenaga Medis	2	> Rp6.000.000
253	38	LK	D3	1	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	0	Rp4.000.000–6.000.000
254	41	PR	S1	7	Staff	Menikah	Jawa	Budha	0	ASN	1	Rp4.000.000–6.000.000
255	24	LK	D3	3	Manager	Menikah	Sunda	Islam	0	Karyawan Bank Swasta	2	Rp4.000.000–6.000.000
256	47	LK	S1	1	Lainnya	Menikah	Jawa	Islam	1	sales & marketing	1	<Rp4.000.000
257	24	PR	S1	6	Lainnya	Menikah	Chinese	Islam	0	karyawan swasta	1	Rp4.000.000–6.000.000
258	29	LK	S2+	1	Staff	Menikah	Jawa	Budha	1	tidak bekerja	2	Rp4.000.000–6.000.000
259	32	LK	S2+	2	Manager	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	3	Rp4.000.000–6.000.000
260	32	PR	S1	1	Supervisor	Belum Menikah	Minang	Kristen	1	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
261	43	PR	S1	5	Manager	Menikah	Batak	Islam	1	wiraswasta	0	Rp4.000.000–6.000.000
262	38	PR	D3	9	Manager	Belum Menikah	Sunda	Kristen	1	-	0	> Rp6.000.000

263	34	LK	S2+	3	Lainnya	Menikah	Jawa	Islam	1	accountant	2	<Rp4.000.000
264	38	PR	S1	2	Staff	Menikah	Batak	Islam	0	karyawan swasta	0	Rp4.000.000-6.000.000
265	34	LK	D3	10	Manager	Menikah	Jawa	Islam	1	irt	1	> Rp6.000.000
266	27	PR	S1	6	Manager	Menikah	Chinese	Kristen	1	Pegawai Swasta	2	Rp4.000.000-6.000.000
267	34	LK	SMA	12	Staff	Menikah	Sunda	Islam	1	Pedagang	3	<Rp4.000.000
268	32	PR	S1	5	Staff	Menikah	Minang	Islam	0	Karyawan Swasta	3	<Rp4.000.000
269	26	LK	D3	5	Staff	Menikah	Batak	Islam	2	nakes	2	Rp4.000.000-6.000.000
270	39	PR	S1	9	Lainnya	Menikah	Sunda	Katolik	1	pegawai bank	1	<Rp4.000.000
271	31	PR	S1	4	Manager	Lainnya	Batak	Islam	0	-	0	Rp4.000.000-6.000.000
272	25	PR	S1	5	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	0	karyawan	4	Rp4.000.000-6.000.000
273	26	PR	S2+	1	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	1	Rp4.000.000-6.000.000
274	35	LK	S1	10	Staff	Menikah	Jawa	Islam	0	wirusaha	3	<Rp4.000.000
275	38	LK	S1	6	Manager	Menikah	Jawa	Islam	0	ibu rumah tangga	2	Rp4.000.000-6.000.000
276	34	LK	S2+	4	Staff	Menikah	Batak	Islam	0	tidak bekerja	1	Rp4.000.000-6.000.000
277	34	PR	S1	7	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	2	karyawan	1	Rp4.000.000-6.000.000
278	27	PR	S1	1	Manager	Menikah	Sunda	Islam	1	Teknisi Komputer	0	Rp4.000.000-6.000.000

279	32	LK	D3	3	Supervisor	Belum Menikah	Minang	Islam	0	-	3	> Rp6.000.000
280	30	LK	S1	6	Supervisor	Belum Menikah	Sunda	Kristen	0	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
281	30	LK	S1	5	Staff	Menikah	Jawa	Kristen	1	sales & marketing	4	> Rp6.000.000
282	31	PR	S1	6	Staff	Menikah	Jawa	Islam	0	wiraswasta	1	<Rp4.000.000
283	28	PR	S1	5	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
284	36	LK	S2+	6	Staff	Menikah	Jawa	Islam	0	ibu rumah tangga	0	<Rp4.000.000
285	25	PR	SMA	1	Staff	Belum Menikah	Jawa	Kristen	0	-	1	> Rp6.000.000
286	24	PR	SMA	8	Staff	Menikah	Sunda	Hindu	0	Ojol	0	Rp4.000.000–6.000.000
287	27	LK	S1	3	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	1	karyawan swasta	2	Rp4.000.000–6.000.000
288	37	LK	SMA	5	Staff	Menikah	Jawa	Islam	0	Pegawai Koperasi	2	<Rp4.000.000
289	34	PR	S1	3	Supervisor	Belum Menikah	Chinese	Islam	0	-	4	> Rp6.000.000
290	21	PR	S2+	4	Supervisor	Menikah	Chinese	Islam	1	polisi	0	Rp4.000.000–6.000.000
291	35	PR	S1	5	Staff	Lainnya	Sunda	Islam	0	-	3	<Rp4.000.000
292	31	LK	S1	7	Staff	Menikah	Jawa	Islam	0	asn	0	Rp4.000.000–6.000.000
293	29	LK	S1	7	Manager	Menikah	Minang	Islam	0	Jualan Onlineshop	2	> Rp6.000.000
294	30	LK	S1	6	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	1	Pegawai Swasta	0	Rp4.000.000–6.000.000

295	23	LK	S1	3	Staff	Belum Menikah	Jawa	Katolik	0	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
296	33	PR	S1	6	Supervisor	Belum Menikah	Sunda	Islam	0	-	0	Rp4.000.000–6.000.000
297	24	LK	S1	5	Staff	Menikah	Jawa	Islam	1	tidak bekerja	0	<Rp4.000.000
298	29	PR	S1	5	Staff	Belum Menikah	Chinese	Islam	1	-	2	<Rp4.000.000
299	29	LK	S1	6	Supervisor	Belum Menikah	Minang	Islam	0	-	4	Rp4.000.000–6.000.000
300	36	LK	SMA	1	Staff	Menikah	Jawa	Islam	1	pegawai	0	> Rp6.000.000
301	32	PR	D3	1	Supervisor	Menikah	Jawa	Kristen	0	karyawan swasta	1	Rp4.000.000–6.000.000
302	36	LK	S1	8	Staff	Menikah	Jawa	Islam	2	tenaga pendidik	1	<Rp4.000.000
303	24	LK	S2+	4	Staff	Belum Menikah	Minang	Budha	2	-	0	Rp4.000.000–6.000.000
304	31	PR	S1	6	Staff	Lainnya	Jawa	Islam	0	-	0	> Rp6.000.000
305	35	LK	SMA	2	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	2	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
306	39	LK	D3	8	Manager	Menikah	Jawa	Lainnya	0	ibu rumah tangga	2	> Rp6.000.000
307	25	LK	S1	6	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
308	26	PR	D3	4	Lainnya	Menikah	Chinese	Islam	0	Pegawai Swasta	0	<Rp4.000.000
309	35	PR	SMA	5	Lainnya	Lainnya	Chinese	Islam	0	-	0	<Rp4.000.000
310	41	LK	S1	1	Supervisor	Menikah	Jawa	Kristen	1	ibu rumah tangga	2	Rp4.000.000–6.000.000

311	33	PR	S1	6	Manager	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
312	25	LK	S1	9	Lainnya	Menikah	Sunda	Islam	0	Karyawan Swasta	4	<Rp4.000.000
313	25	PR	S1	5	Staff	Menikah	Batak	Islam	1	programmer	1	Rp4.000.000–6.000.000
314	32	LK	S1	5	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	2	-	3	<Rp4.000.000
315	34	LK	S1	4	Staff	Menikah	Jawa	Katolik	0	nakes	2	Rp4.000.000–6.000.000
316	30	LK	S1	8	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Islam	2	-	3	Rp4.000.000–6.000.000
317	25	LK	SMA	8	Staff	Menikah	Jawa	Kristen	0	it	2	<Rp4.000.000
318	38	LK	S1	3	Lainnya	Belum Menikah	Batak	Kristen	0	-	2	<Rp4.000.000
319	29	LK	SMA	6	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Kristen	2	-	0	> Rp6.000.000
320	35	LK	SMA	5	Lainnya	Menikah Lainnya	Jawa	Islam	1	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
321	21	LK	SMA	6	Staff	Belum Menikah	Batak	Islam	1	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
322	39	PR	S2+	2	Supervisor	Belum Menikah	Batak	Hindu	2	-	3	Rp4.000.000–6.000.000
323	27	LK	S1	8	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	0	guru	0	Rp4.000.000–6.000.000
324	40	LK	S1	6	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	1	<Rp4.000.000
325	35	PR	D3	8	Manager	Menikah	Minang	Kristen	0	karyawan swasta	3	Rp4.000.000–6.000.000

326	23	PR	SMA	1	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	1	grab car	2	Rp4.000.000– 6.000.000
327	33	PR	SI	1	Staff	Lainnya	Sunda	Islam	1	-	2	<Rp4.000.000
328	41	PR	SI	11	Lainnya	Menikah	Jawa	Hindu	2	Supervisor Pabrik	3	> Rp6.000.000
329	28	PR	SI	8	Supervisor	Lainnya	Jawa	Islam	1	-	2	Rp4.000.000– 6.000.000
330	41	PR	SMA	2	Staff	Menikah	Jawa	Islam	1	pegawai swasta	1	<Rp4.000.000
331	34	PR	SI	7	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	0	Rp4.000.000– 6.000.000
332	40	LK	S2+	3	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	2	<Rp4.000.000
333	32	PR	D3	1	Supervisor	Menikah	Minang	Islam	0	karyawan swasta	0	Rp4.000.000– 6.000.000
334	31	LK	SI	1	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	0	IRT	1	<Rp4.000.000
335	43	LK	D3	4	Supervisor	Belum Menikah	Sunda	Islam	2	-	3	Rp4.000.000– 6.000.000
336	36	LK	D3	9	Staff	Lainnya	Sunda	Katolik	1	-	1	<Rp4.000.000
337	30	LK	SI	9	Staff	Belum Menikah	Sunda	Islam	1	-	1	<Rp4.000.000
338	34	LK	SI	8	Manager	Menikah	Batak	Islam	1	nurse	1	Rp4.000.000– 6.000.000
339	28	LK	SI	7	Supervisor	Menikah	Batak	Islam	1	Tidak Kerja	1	Rp4.000.000– 6.000.000
340	32	LK	SI	5	Staff	Menikah	Jawa	Islam	0	guru	0	<Rp4.000.000
341	39	LK	SI	8	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	4	Rp4.000.000– 6.000.000

342	31	PR	SMA	1	Lainnya	Menikah	Chinese	Islam	2	1	Rp4.000.000– 6.000.000
343	26	LK	D3	7	Manager	Belum Menikah	Sunda	Katolik	0	3	Rp4.000.000– 6.000.000
344	26	LK	S2+	1	Supervisor	Menikah	Batak	Islam	0	0	Rp4.000.000– 6.000.000
345	32	LK	S1	2	Staff	Menikah	Batak	Islam	0	2	<Rp4.000.000
346	27	PR	S1	7	Supervisor	Menikah	Sunda	Katolik	0	2	> Rp6.000.000
347	23	PR	S1	7	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	2	Rp4.000.000– 6.000.000
348	24	PR	D3	3	Supervisor	Menikah	Chinese	Katolik	0	2	> Rp6.000.000
349	39	LK	S2+	6	Manager	Menikah	Batak	Islam	0	2	Rp4.000.000– 6.000.000
350	31	LK	S1	6	Supervisor	Menikah	Minang	Islam	0	1	Rp4.000.000– 6.000.000
351	32	PR	D3	4	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	1	<Rp4.000.000
352	26	LK	S1	5	Supervisor	Belum Menikah	Chinese	Katolik	0	2	Rp4.000.000– 6.000.000
353	28	LK	SMA	11	Manager	Menikah	Batak	Islam	1	0	> Rp6.000.000
354	28	LK	D3	4	Supervisor	Lainnya	Batak	Islam	0	0	Rp4.000.000– 6.000.000
355	30	PR	D3	4	Manager	Menikah	Jawa	Islam	1	2	Rp4.000.000– 6.000.000
356	22	LK	D3	5	Staff	Lainnya	Sunda	Kristen	0	0	<Rp4.000.000

357	38	PR	SMA	4	Manager	Menikah	Jawa	Islam	0	supir	0	Rp4.000.000– 6.000.000
358	31	LK	D3	7	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	0	admin	4	Rp4.000.000– 6.000.000
359	33	PR	D3	9	Staff	Belum Menikah	Sunda	Kristen	1	-	4	Rp4.000.000– 6.000.000
360	37	LK	SMA	4	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	1	pegawai toko	1	<Rp4.000.000
361	37	LK	D3	2	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	2	umkm	3	> Rp6.000.000
362	28	PR	D3	10	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	0	karyawan swasta	3	> Rp6.000.000
363	35	LK	S1	5	Staff	Menikah	Batak	Islam	0	ibu rumah tangga	2	Rp4.000.000– 6.000.000
364	35	PR	S1	1	Staff	Belum Menikah	Sunda	Islam	1	-	1	Rp4.000.000– 6.000.000
365	33	PR	S1	10	Lainnya	Menikah	Jawa	Kristen	1	karyawan swasta	2	<Rp4.000.000
366	38	LK	D3	8	Supervisor	Belum Menikah	Batak	Islam	1	-	3	> Rp6.000.000
367	36	LK	S2+	9	Staff	Belum Menikah	Sunda	Kristen	0	-	2	<Rp4.000.000
368	36	PR	S1	9	Manager	Belum Menikah	Chinese	Kristen	0	-	0	> Rp6.000.000
369	40	PR	S1	12	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	3	-	5	Rp4.000.000– 6.000.000
370	32	PR	S1	1	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	0	asn	5	Rp4.000.000– 6.000.000
371	32	LK	D3	2	Staff	Menikah	Jawa	Katolik	0	guru les	0	Rp4.000.000– 6.000.000

372	36	PR	S1	3	Lainnya	Belum Menikah	Minang	Islam	1	-	2	> Rp6.000.000
373	30	LK	S1	3	Staff	Menikah	Minang	Islam	0	tidak kerja	5	Rp4.000.000–6.000.000
374	34	LK	S1	5	Manager	Belum Menikah	Batak	Islam	0	-	3	> Rp6.000.000
375	28	PR	S1	3	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Kristen	1	-	3	Rp4.000.000–6.000.000
376	20	PR	S1	1	Staff	Menikah	Chinese	Islam	0	pegawai swasta	0	<Rp4.000.000
377	35	LK	S1	2	Staff	Belum Menikah	Chinese	Islam	0	-	3	<Rp4.000.000
378	22	PR	SMA	4	Staff	Menikah	Jawa	Kristen	2	ojek online	2	Rp4.000.000–6.000.000
379	27	LK	S1	8	Lainnya	Belum Menikah	Sunda	Hindu	0	-	3	Rp4.000.000–6.000.000
380	36	LK	D3	3	Manager	Menikah	Minang	Islam	0	-	0	> Rp6.000.000
381	36	PR	D3	7	Manager	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	0	Rp4.000.000–6.000.000
382	39	LK	S1	1	Staff	Belum Menikah	Sunda	Kristen	0	-	1	<Rp4.000.000
383	20	LK	D3	1	Staff	Belum Menikah	Sunda	Kristen	0	-	1	<Rp4.000.000
384	33	PR	S2+	4	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	0	Wirausaha	1	Rp4.000.000–6.000.000
385	30	PR	S1	3	Supervisor	Belum Menikah	Sunda	Islam	1	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
386	37	PR	S1	2	Manager	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	1	Rp4.000.000–6.000.000

387	40	PR	SMA	2	Manager	Belum Menikah	Sunda	Islam	0	-	1	> Rp6.000.000
388	24	LK	D3	2	Manager	Menikah	Minang	Kristen	1	ibu rumah tangga	1	Rp4.000.000–6.000.000
389	32	LK	S1	2	Staff	Belum Menikah	Minang	Islam	1	-	0	<Rp4.000.000
390	36	PR	S1	2	Manager	Belum Menikah	Batak	Islam	1	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
391	29	LK	SMA	1	Supervisor	Lainnya	Jawa	Islam	0	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
392	42	PR	S1	1	Supervisor	Belum Menikah	Batak	Kristen	0	-	0	> Rp6.000.000
393	29	PR	S1	1	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	1	karyawan perkebunan	3	> Rp6.000.000
394	30	PR	S1	12	Manager	Lainnya	Sunda	Islam	0	-	0	Rp4.000.000–6.000.000
395	25	PR	S2+	4	Supervisor	Belum Menikah	Sunda	Islam	1	-	3	Rp4.000.000–6.000.000
396	32	LK	SMA	9	Staff	Menikah	Jawa	Islam	1	Onlineshop	2	Rp4.000.000–6.000.000
397	20	PR	S1	4	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	3	> Rp6.000.000
398	30	PR	S2+	4	Lainnya	Lainnya	Minang	Islam	0	-	2	<Rp4.000.000
399	39	PR	SMA	5	Manager	Lainnya	Chinese	Islam	1	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
400	23	LK	S1	6	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	3	> Rp6.000.000
401	22	LK	S1	1	Manager	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	4	Rp4.000.000–6.000.000

402	38	LK	S1	3	Staff	Menikah	Jawa	Kristen	1	tidak bekerja	3	Rp4.000.000– 6.000.000
403	39	PR	S1	5	Staff	Lainnya	Jawa	Kristen	2	-	2	<Rp4.000.000
404	23	LK	S2+	1	Supervisor	Belum Menikah	Chinese	Islam	0	-	0	<Rp4.000.000
405	42	PR	S1	8	Supervisor	Lainnya	Sunda	Islam	2	-	0	Rp4.000.000– 6.000.000
406	34	LK	S1	8	Staff	Menikah	Minang	Islam	0	IRT	1	Rp4.000.000– 6.000.000
407	38	PR	S1	1	Manager	Belum Menikah	Sunda	Islam	0	-	0	Rp4.000.000– 6.000.000
408	27	LK	S1	2	Manager	Menikah	Jawa	Islam	0	ibu rumah tangga	0	> Rp6.000.000
409	40	PR	D3	5	Supervisor	Belum Menikah	Sunda	Islam	0	-	1	Rp4.000.000– 6.000.000
410	30	PR	D3	7	Staff	Menikah	Sunda	Islam	0	Staff di BUMD	2	Rp4.000.000– 6.000.000
411	30	LK	S1	9	Staff	Belum Menikah	Batak	Islam	0	-	1	<Rp4.000.000
412	34	PR	S1	3	Staff	Menikah	Jawa	Islam	0	Teknisi Mesin	3	<Rp4.000.000
413	29	PR	S1	12	Staff	Menikah	Jawa	Islam	0	Arsitek	2	Rp4.000.000– 6.000.000
414	22	PR	S1	4	Manager	Menikah	Batak	Islam	0	karyawan swasta	2	> Rp6.000.000
415	32	PR	S1	4	Supervisor	Menikah	Jawa	Katolik	1	nakes	4	Rp4.000.000– 6.000.000
416	30	PR	S1	6	Staff	Menikah	Chinese	Budha	1	fisioterapis	2	Rp4.000.000– 6.000.000
417	27	LK	D3	5	Staff	Lainnya	Sunda	Islam	0	-	1	<Rp4.000.000

418	39	LK	S1	5	Lainnya	Menikah	Jawa	Islam	0	guru	2	> Rp6.000.000
419	46	PR	D3	10	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	2	ASN	4	Rp4.000.000–6.000.000
420	26	PR	D3	5	Supervisor	Belum Menikah	Sunda	Islam	0	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
421	33	LK	S1	2	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	2	Rp4.000.000–6.000.000
422	29	LK	SMA	2	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	0	-	1	<Rp4.000.000
423	45	PR	D3	9	Lainnya	Menikah	Jawa	Islam	0	pegawai swasta	1	Rp4.000.000–6.000.000
424	34	PR	S1	7	Staff	Menikah	Jawa	Islam	1	karyawan swasta	1	Rp4.000.000–6.000.000
425	37	LK	S1	1	Manager	Menikah	Sunda	Islam	1	karyawan swasta	1	> Rp6.000.000
426	39	PR	S1	1	Staff	Lainnya	Batak	Lainnya	2	-	4	Rp4.000.000–6.000.000
427	32	LK	S2+	5	Supervisor	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	1	Rp4.000.000–6.000.000
428	30	LK	S1	6	Manager	Menikah	Sunda	Islam	0	tidak bekerja	0	> Rp6.000.000
429	41	LK	S1	2	Manager	Menikah	Minang	Islam	0	ibu rumah tangga	2	Rp4.000.000–6.000.000
430	36	PR	S1	1	Staff	Menikah	Sunda	Islam	0	pegawai swasta	3	<Rp4.000.000
431	26	PR	S1	1	Supervisor	Menikah	Batak	Islam	0	ptpn	3	Rp4.000.000–6.000.000
432	27	LK	SMA	9	Staff	Lainnya	Jawa	Islam	0	-	0	<Rp4.000.000
433	29	LK	S1	6	Lainnya	Menikah	Jawa	Islam	0	wirusaha	3	> Rp6.000.000

434	38	PR	SMA	8	Manager	Menikah	Jawa	Islam	3	grab	5	Rp4.000.000– 6.000.000
435	40	PR	D3	8	Staff	Lainnya	Batak	Islam	0	-	0	> Rp6.000.000
436	44	PR	S1	3	Staff	Menikah	Sunda	Islam	0	karyawan swasta	1	<Rp4.000.000
437	27	PR	S1	3	Staff	Belum Menikah	Chinese	Kristen	0	-	0	<Rp4.000.000
438	32	LK	S1	4	Manager	Menikah	Sunda	Islam	2	pegawai bank	4	Rp4.000.000– 6.000.000
439	29	PR	S1	6	Supervisor	Menikah	Jawa	Islam	2	Tidak	0	> Rp6.000.000
440	30	LK	S1	8	Staff	Belum Menikah	Batak	Islam	1	-	1	> Rp6.000.000
441	37	PR	S1	10	Lainnya	Menikah	Jawa	Budha	1	guru	3	<Rp4.000.000
442	31	LK	SMA	7	Staff	Menikah	Minang	Kristen	2	pedagang	0	<Rp4.000.000
443	39	LK	S1	7	Staff	Menikah	Jawa	Islam	0	guru	0	Rp4.000.000– 6.000.000
444	28	LK	SMA	10	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	1	<Rp4.000.000
445	36	LK	S1	4	Staff	Menikah	Jawa	Islam	1	tidak bekerja	5	> Rp6.000.000
446	29	LK	S1	8	Supervisor	Menikah	Chinese	Kristen	0	ibu rumah tangga	1	Rp4.000.000– 6.000.000
447	20	LK	SMA	6	Supervisor	Menikah	Sunda	Islam	2	irt	1	<Rp4.000.000
448	25	LK	S1	6	Staff	Lainnya	Jawa	Islam	0	-	0	Rp4.000.000– 6.000.000
449	32	LK	S2+	4	Staff	Lainnya	Jawa	Islam	0	-	2	Rp4.000.000– 6.000.000
450	43	PR	S1	1	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	3	> Rp6.000.000

451	29	LK	S1	6	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	1	<Rp4.000.000
452	30	PR	S1	6	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	2	<Rp4.000.000
453	34	LK	S1	3	Staff	Menikah	Batak	Islam	0	ASN	1	Rp4.000.000–6.000.000
454	28	LK	D3	4	Staff	Menikah	Batak	Islam	1	pegawai swasta	0	Rp4.000.000–6.000.000
455	29	PR	S1	2	Manager	Menikah	Chinese	Islam	2	karyawan swasta	2	> Rp6.000.000
456	32	LK	S1	2	Staff	Belum Menikah	Jawa	Islam	1	-	5	Rp4.000.000–6.000.000

A. Data Mental Kepuasan Kerja

No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7
1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	1	1	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	2	1
7	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2

14	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	1	1	1	1	1	1	1	1
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	1	2	2	1	1	1	1	1	1
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	1	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	1	2	2	2	2	2	2	2	2
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2

44	2	2	2	2	2	2	2
45	2	2	1	1	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2
47	1	1	1	1	2	2	1
48	2	2	2	2	2	2	2
49	2	2	1	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2	2	2
53	2	2	2	1	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	1	2	2	2	2
56	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	1	2	2	2	2
58	2	2	1	1	2	2	1
59	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	1	2	2	2	2
61	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2	2	2
63	2	2	1	2	2	1	1
64	1	2	2	1	2	2	2
65	2	2	2	2	2	2	2
66	2	2	1	2	2	2	1
67	1	1	1	2	2	2	1
68	2	2	2	2	2	2	2
69	2	2	2	2	2	2	2
70	2	2	2	2	2	2	2
71	2	2	2	2	2	1	2
72	2	2	2	2	2	2	2
73	2	2	2	2	2	2	2

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

104	2	2	2	1	2	2	2
105	2	2	2	2	2	2	2
106	2	2	2	2	2	2	2
107	2	2	2	2	2	2	2
108	2	2	2	2	2	2	2
109	2	2	2	2	2	2	2
110	2	2	2	2	2	2	2
111	1	1	1	1	1	1	1
112	2	2	2	2	2	2	2
113	2	2	2	2	2	2	2
114	2	2	2	2	2	2	2
115	2	2	2	2	2	2	2
116	2	2	2	2	2	2	2
117	2	2	2	2	2	2	2
118	1	1	1	1	1	1	1
119	2	2	2	2	2	2	2
120	1	1	1	1	1	1	1
121	2	2	2	2	2	2	2
122	2	2	2	2	2	2	2
123	2	2	2	2	2	2	2
124	2	2	2	2	2	2	2
125	2	2	2	2	2	2	2
126	2	2	2	2	2	2	2
127	2	2	2	2	2	2	2
128	2	2	2	2	2	2	2
129	2	2	2	2	2	2	2
130	2	2	2	1	2	2	2
131	2	2	2	2	2	2	2
132	2	2	2	2	2	2	2
133	1	2	2	1	2	2	2

134	2	2	2	2	2	2	2
135	2	2	2	2	2	2	2
136	2	2	2	2	2	2	2
137	2	2	2	2	2	2	2
138	2	2	2	2	2	2	2
139	2	2	2	2	2	2	2
140	2	2	2	2	2	2	2
141	2	2	2	2	2	2	2
142	2	2	2	2	2	2	2
143	1	1	1	1	1	1	1
144	1	2	2	2	2	2	2
145	2	1	2	2	2	2	2
146	2	2	2	2	2	2	2
147	2	2	2	2	2	2	2
148	1	1	1	1	1	1	1
149	2	2	2	2	2	2	2
150	2	2	2	2	2	2	2
151	2	2	2	2	2	2	2
152	2	2	2	2	2	2	2
153	2	2	2	2	2	2	2
154	2	2	2	2	2	2	2
155	1	2	2	2	2	2	2
156	2	2	2	2	2	2	2
157	2	2	2	2	2	2	2
158	2	2	2	2	2	2	2
159	2	2	2	2	2	2	2
160	2	2	2	2	2	2	2
161	2	2	2	2	2	2	2
162	2	2	2	2	2	2	2
163	2	2	2	2	2	2	2

164	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
165	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
166	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
167	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
168	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
169	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
170	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
171	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
172	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
173	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
174	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
175	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
176	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
177	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
178	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
179	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1
180	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
181	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
182	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
183	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
184	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
185	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
186	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
187	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
188	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
189	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
190	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
191	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
192	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
193	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

194	1	1	1	1	1	1	1	1
195	2	2	2	2	2	2	2	2
196	2	2	2	2	2	2	2	2
197	2	2	2	2	2	2	2	2
198	2	2	2	2	2	2	2	2
199	2	2	2	2	2	2	2	2
200	1	1	1	1	1	1	1	1
201	1	1	1	1	1	1	1	1
202	2	2	2	2	2	2	2	2
203	2	2	2	2	2	2	2	2
204	2	2	2	2	2	2	2	2
205	2	2	2	2	2	2	2	2
206	1	1	1	1	1	1	1	1
207	2	2	2	2	2	2	2	2
208	2	2	2	2	2	2	2	2
209	2	2	2	2	2	2	2	2
210	3	3	3	3	3	3	3	3
211	2	2	2	2	2	2	2	2
212	2	2	2	2	2	2	2	2
213	2	2	2	2	2	2	2	2
214	2	2	2	2	2	2	2	2
215	2	2	2	2	2	2	2	2
216	1	1	1	1	1	1	1	1
217	2	2	2	2	2	2	2	2
218	2	2	2	2	2	2	2	2
219	2	2	2	2	2	2	2	2
220	2	2	2	2	2	2	2	2
221	2	2	2	2	2	2	2	2
222	2	2	2	2	2	2	2	2
223	2	2	2	2	2	2	2	2

224	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
225	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
226	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
227	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
228	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
229	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
230	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
231	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
232	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
233	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
234	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
235	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
236	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
237	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
238	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
239	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
240	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
241	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
242	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
243	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
244	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
245	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
246	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
247	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
248	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
249	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
250	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
251	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
252	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
253	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

189

190

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

344	1	1	1	1	1	1	1	1
345	2	2	2	2	2	2	2	2
346	2	2	2	2	2	2	2	2
347	2	2	2	2	2	2	2	2
348	1	1	1	1	1	1	1	1
349	2	2	2	2	2	2	2	2
350	2	2	2	2	2	2	2	2
351	2	2	2	2	2	2	2	2
352	2	2	2	2	2	2	2	2
353	2	2	2	2	2	2	2	2
354	2	2	2	2	2	2	2	2
355	2	2	2	2	2	2	2	2
356	2	2	2	2	2	2	2	2
357	2	2	2	2	2	2	2	2
358	2	2	2	2	2	2	2	2
359	2	2	2	2	2	2	2	2
360	2	2	2	2	2	2	2	2
361	1	1	1	1	1	1	1	1
362	3	3	3	3	3	3	3	3
363	2	2	2	2	2	2	2	2
364	2	2	2	2	2	2	2	2
365	2	2	2	2	2	2	2	2
366	2	2	2	2	2	2	2	2
367	2	2	2	2	2	2	2	2
368	2	2	2	2	2	2	2	2
369	2	2	2	2	2	2	2	2
370	1	1	1	1	1	1	1	1
371	2	2	2	2	2	2	2	2
372	2	2	2	2	2	2	2	2
373	2	2	2	2	2	2	2	2

374	2	2	2	2	2	2	2
375	2	2	2	2	2	2	2
376	2	2	2	1	2	2	2
377	2	2	2	2	2	2	2
378	1	2	1	1	2	2	1
379	2	2	2	2	2	2	2
380	2	2	2	2	2	2	2
381	2	2	2	2	2	2	1
382	2	2	2	2	2	2	2
383	1	2	2	1	2	2	1
384	2	2	2	2	2	2	2
385	2	2	2	2	2	2	2
386	2	2	2	2	2	2	1
387	1	2	2	2	2	2	2
388	2	2	2	2	2	2	2
389	2	2	2	2	2	2	2
390	2	2	2	2	2	2	2
391	2	2	2	1	2	2	2
392	2	2	2	2	2	2	2
393	2	2	2	2	2	2	2
394	2	2	2	2	2	2	2
395	2	2	2	2	2	2	2
396	2	1	2	1	2	1	2
397	1	2	2	1	2	2	1
398	2	2	2	2	2	2	2
399	2	2	2	2	2	2	2
400	2	2	2	2	2	2	2
401	2	1	2	1	2	2	2
402	2	2	2	2	2	2	2
403	2	2	2	2	2	2	2

404	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2
405	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
406	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
407	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1
408	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
409	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1
410	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
411	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
412	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
413	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
414	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
415	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1
416	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
417	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
418	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
419	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
420	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
421	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
422	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
423	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
424	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
425	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
426	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
427	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
428	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
429	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
430	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
431	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1
432	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
433	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

B. Data Mental Turnover intention

[illegible]

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

59	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
66	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
69	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
73	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
74	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
78	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
81	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
82	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
86	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

199	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
200	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
201	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
202	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
203	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
204	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
205	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
206	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
207	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
208	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2
209	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
210	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
211	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
212	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
213	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
214	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
215	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
216	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
217	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
218	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
219	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
220	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3
221	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
222	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
223	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
224	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
225	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
226	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

[illegible]

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

339	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
340	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
341	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
342	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
343	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
344	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
345	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
346	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2
347	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
348	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
349	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
350	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
351	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
352	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
353	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
354	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3
355	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
356	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
357	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
358	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
359	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
360	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
361	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
362	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
363	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
364	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
365	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
366	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

[illegible]

- Access From (repository.uma.ac.id)16/7/26

395	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2
396	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1
397	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
398	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
399	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
400	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
401	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
402	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
403	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
404	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
405	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
406	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
407	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
408	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
409	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
410	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
411	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
412	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
413	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
414	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
415	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
416	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
417	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
418	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
419	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
420	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
421	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
422	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

C. Data Mentah Dukungan Keluarga

212

[illegible]

[illegible]

69	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
70	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
71	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
72	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
73	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
74	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
75	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
76	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
77	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	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
80	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	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
82	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
83	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
84	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	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
88	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
89	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
90	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	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
92	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
93	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
94	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
95	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	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

[illegible]

125	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
126	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
128	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
130	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
131	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
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
134	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
135	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
136	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
137	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
138	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
139	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
140	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
141	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
142	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
143	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
144	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
145	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
146	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
147	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
148	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
150	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
151	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
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

321	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
322	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
323	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
324	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
325	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
326	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
327	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
328	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
329	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
330	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
331	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
332	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
333	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
334	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
335	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
336	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
337	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
338	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
339	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
340	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
341	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
342	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
343	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
344	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
345	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
346	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
347	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
348	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]