

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
KETIDAKAMANAN KERJA TENAGA MEDIS
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
RUMAH SAKIT ISLAM (RSI)
GORONTALO**

**OLEH
FADHIL RAMADHAN ABASI
E. 21 16 066**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA UNIVERSITAS
ICHسان GORONTALO GORONTALO
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
KETIDAKAMANAN KERJA TENAGA MEDIS
TERHADAP *TURNOVER INTENTIONPADA*
RUMAH SAKIT ISLAM (RSI)
GORONTALO

OLEH

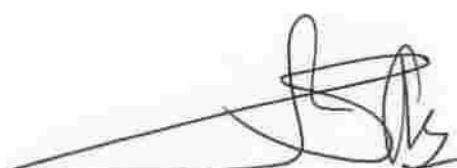
FADHIL RAMADHAN
ABASI
E. 2116 066

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ojian
Guna memperoleh gelar Sarjana

Dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 2021

Menjetuji
PEMBIMBING 1



Dr. Hj. JURJKO ABDUSSAMAD, M.Si
NIDN : 0023076704



HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETIDAKAMANAN KERJA TENAGA MEDIS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA RUMAH SAKIT ISLAM GORONTALO

OLEH :

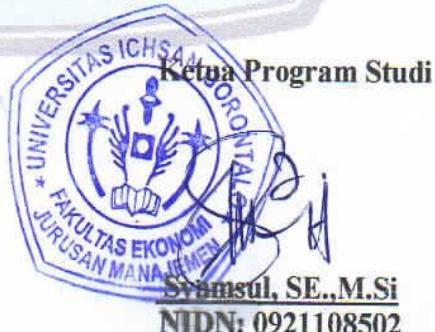
FADHIL RAMADHAN ABASI
E21.16.066

SKRIPSI

Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Di Universitas Ichsan Gorontalo

1. Poppy Mu'jizat, SE.,MM
2. Sri Meike Jusup, SE.,MM
3. Wiwin L Husin, SE.,M.Si
4. Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si
5. Zulkarnain I Idris, SE.,M.Si

Mengetahui,



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi

Gorontalo, Juli 2021
Yang membuat pernyataan



Fadhil Ramadhan Abasi

ABSTRACT

Fadhil Ramadhan Abasi, E. 21 16 066. The Effect of Job Satisfaction and Job Insecurity of Medical Workers on Turnover Intention at Islamic Hospital (RSI) Gorontalo

The purpose of this study was to determine the impact of the effect of job satisfaction and job insecurity on medical personnel on turnover intention at the Islamic Hospital (RSI) Gorontalo, either simultaneously or partially. The analytical method used is path analysis or path analysis. Based on the results of this study, the first hypothesis proposed says that the variables Job Satisfaction (X1) and Job Insecurity (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Turnover Intention (Y). With a coefficient of determination (R Square) of 0.258 (252.8%). The results obtained for the Fcount test have shown results with a value of 9,732 while Ftable is 3,160 and probability sig 0.000 < alpha (α) = 0.05. The second hypothesis of Job Satisfaction (X1) on Turnover Intention (Y) has a positive and significant effect. The value of probability alpha (α) (0.005 < 0.05). Meanwhile, the t-count value is greater than the t-table value (2,932 > 1.672). The third hypothesis of Job Insecurity (X2) has a positive and significant effect on Turnover Intention (Y). The value of probability alpha (α) (0.001 < 0.05). Meanwhile, the t-count value is greater than the t-table value (3,653 > 1.672).

Keywords: Job Satisfaction, Job Insecurity and Turnover Intention

ABSTRAK

Fadhil Ramadhan Abasi, E. 21 16 066. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja Tenaga Medis Terhadap *Turnover Intention* Pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui dampak dari Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja Tenaga Medis Terhadap *Turnover Intention* Pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo, baik secara simultan maupun secara parsial. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa hipotesis pertama yang diajukan mengatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Ketidakamanan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.258 (252.8%). Hasil perolehan untuk uji F_{hitung} telah menunjukkan hasil dengan nilai 9.732 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.160 dan *probability sig* $0,000 < \alpha$ ($\alpha = 0,05$). Hipotesis kedua variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Nilai *probability alpha* (α) ($0,005 < 0,05$). Sedangkan untuk nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2,932 > 1,672$). Hipotesis ketiga variabel Ketidakamanan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Nilai *probability alpha* (α) ($0,001 < 0,05$). Sedangkan untuk nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($3,653 > 1,672$).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan *Turnover Intention*

MOTTO DAN PERSEMPAHAN

MOTTO :

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(QS. Al Insyirah 5-6)

“Boleh kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.”

(QS. Al Baqarah 216)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, kecuali mereka mengubah keadaan mereka sendiri.”

(QS. Ar Ra'd 11)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya.”

(QS. Al Baqarah 286)

PERSEMPAHAN :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KEDUA ORANG TUAKU

“ Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada dua orang hebat dalam hidup saya, Ayahanda saya Mohammad Haris R Abasi dan Ibunda saya Leny Yinata. Kedua yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan padaku. Aku selamanya bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orang tuaku.”

KELUARGAKU

“yang selalu mendo'akan, Memotivasi, dan Mendukung dalam brbagai hal.”

DOSEN PEMBIMBING

Untuk Ibu Drs. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku pembimbing 1 saya, dan Bapak Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si selaku pembimbing 2 . Saya sangat berterimah kasih kepada kalian karena sudah membimbing saya dalam menyelesaikan tesis ini. Terima kasih atas arahan dan kesabarannya dalam membimbing saya. Sukses dan sehat selalu Bapak/Ibu pembimbing saya.

TEMANKU

Tesis ini ku persembahkan untuk teman-temanku, Zul, Ebi, Pudin, Rocky, Fahmi, Mamat, Didi, Ayu, suci dll. Terima kasih untuk kalian yang telah menemani selama hampir enam tahun ini dan senantiasa memberikan motivasi untuk menjadi lebih baik.

**ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPAT AKU MENIMBAH ILMU
2021**

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah saya panjatkan kehadiran Allah, SWT, atas segala nikmat dan rahmat serta karuniaNya, sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja Tenaga Medis Terhadap *Turnover Intention* Pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo, dan sesuai dengan harapan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Kesarjanaan. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini memang terdapat kendala, namun atas bantuan dan bimbingan serta arahan dari dosen pembimbing, hal tersebut dapat teratasi.

Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Bapak Dr. Abd. Ghaffar Latjoke, M.Si, Selaku Rektor Universitas Ichasan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, S.Psi., SE., MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zahra Solikahan, SE.,MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, dan kepada Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku pembimbing I, Bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si selaku pembimbing II, dimana kedua pembimbing saya ini telah banyak memberikan arahan dan bimbingan selama mengerjakan Skripsi ini hingga dapat diselesaikan.

Penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang terlibat.

Gorontalo, Juli 2021

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian.	8
1.3.1. Maksud Penelitian.....	8
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	10
2.1. Tinjauan Pustaka	10
2.1.1. Kepuasan Kerja	10
2.1.1.1. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
2.1.1.2. Pengukuran Kepuasan Kerja	18
2.1.2. Ketidakamanan Kerja (<i>Job Insecurity</i>).....	22
2.1.2.1. Bentuk dan Keselamatan Ketidakamanan Kerja	24
2.1.2.2. Indikator <i>Job Insecurity</i> (Ketidakamanan Kerja).....	27

2.1.3. <i>Turnover Intention</i>	29
2.1.3.1. Jenis-Jenis <i>Turnover Intention</i>	33
2.1.3.2. Faktor-faktor Mempengaruhi <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	34
2.1.3.3. Indikator (Alat Ukur) <i>Turnover Intention</i>	35
2.1.4. Hubungan Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	40
2.1.4.1. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	40
2.1.4.2. Hubungan Ketidakamanan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	42
2.1.5. Penelitian Terdahulu	45
2.2. Kerangka Pemikiran.....	48
2.3. Hipotesis	49
 BAB III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN	50
3.1. Objek Penelitian.....	50
3.2. Metode Penelitian	50
3.2.1. Desain Penelitian.....	50
3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	52
3.2.3. Populasi Dan Sampel.....	59
3.2.3.1. Populasi.....	59
3.2.3.2. Sampel.....	60
3.2.4. Jenis Dan Sumber Data.....	61
3.2.4.1. Jenis Data.....	61
3.2.4.2. Sumber Data.....	61
3.2.5. Teknik Pengumpulan Data.....	62
3.2.6. Metode Pengujian Data.....	63
3.2.6.1. Uji Validitas.....	63
3.2.6.2. Uji Reliabilitas.....	64
3.2.6.3. Konversi Data.....	65

3.2.7. Metode Analisis Data.....	66
3.2.8. Pengujian Hipotesis	68
3.2.9. Rencana Jadwal Penelitian.....	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	70
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	70
4.1.1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Islam (RSI)	
Gorontalo	70
4.1.1.1. Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo	71
4.1.1.2. Visi dan Misi Rumah Sakit Islam (RSI)	
Gorontalo	72
4.1.1.2. Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	72
4.1.1.2.1. Responden Berdasarkan Karakteristik	
Jenis Kelamin	72
4.1.1.2.2. Responden Berdasarkan Karakteristik	
Jenis Usia	73
4.1.1.2.3. Responden Berdasarkan Karakteristik	
Tingkat Pendidikan	73
4.1.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	74
4.1.1.3.1. Gambaran Umum Variabel Kepuasan Kerja (X1)	75
4.1.1.3.2. Gambaran Umum Variabel Ketidakamanan Kerja (X2)	78
4.1.1.3.3. Gambaran Umum Variabel <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Y).....	82
4.2. Hasil Penelitian.....	85
4.2.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	85
4.2.1.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)	85
4.2.1.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Ketidakamanan Kerja (X2).....	86

4.2.1.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	87
4.2.2. Analisis Data Statistik.....	88
4.2.3. Pengujian Hipotesis	90
4.2.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X ₁) dan Ketidakamanan Kerja (X ₂) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Y)	91
4.2.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X ₁) Secara Parsial Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	92
4.2.3.3. Pengaruh Ketidakamanan Kerja (X ₂) Secara Parsial Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	93
4.2.4. Korelasi Antar Variabel Kepuasan Kerja (X ₁) dan Ketidakamanan Kerja (X ₂)	93
4.3. Pembahasan	94
4.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X ₁) dan Ketidakamanan Kerja (X ₂) Secara Simultan Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Y)	94
4.3.2. Kepuasan Kerja (X ₁) Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	98
4.3.3. Ketidakamanan Kerja (X ₂) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	109
5.1. Kesimpulan	109
5.2. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN.....	120

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	57
Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner.....	59
Tabel 3.3 Koefisien Korelasi	64
Tabel 3.4 Rencana Jadwal Penelitian.....	69
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Usia	72
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	72
Tabel 4.4 Skala Penelitian Jawaban Responden	75
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Varaibel Kepuasan Kerja (X1)	75
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Ketidakamanan Kerja (X2)	78
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang <i>Turnover Intention</i> (Y)	82
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (X1)	85
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Ketidakamanan Kerja (X2)	86
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	87
Tabel 4.11 Komposisi Tingkat Kontribusi Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X ₁) dan Ketidakamanan Kerja (X ₂) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	90
Tabel 4.12 Hasil Estimasi Pengujian dan Besarnya Pengaruh Variabel X Terhadap Y	91

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangkan Pemikiran.....	49
Gambar 3.1 Struktur Path Analisis	67
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo.....	71
Gambar 4.2 Hubungan Antar Variabel.....	89

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	120
Lampiran 2 Data Frequensi Variabel Penelitian.....	131
Lampiran 3 Data Interval Variabel Penelitian.....	147
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	156
Lampiran 5 Uji Hipotesis.....	162
Lampiran 6 Uji Korelasi Antar Variabel Independen	163
Lampiran 7 Surat Balasan Penelitian dari Lokasi Penelitian	164
Lampiran 8 Tabel Statistik r, F dan T.....	165
Lampiran 9 Abstrak	173
Lampiran 10 Surat Keterangan Izin Penelitian	174
Lampiran 11 Surat Balasan Keterangan Izin Penelitian	175
Lampiran 12 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi	176
Lampiran 13 Hasil Turnitin	177
Lampiran 14 <i>Curriculum Vitae</i>	178

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Asset terpenting dalam menggerakkan roda organisasi atau perusahaan terdapat pada sumber daya manusianya. Asset ini akan membawa keberhasilan dari suatu perusahaan, baik pada perusahaan yang berskala besar maupun pada skala kecil. Sehingga, dapat dikatakan bahwa keberadaan dari sumber daya manusia dalam perusahaan sangat jelas memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuannya organisasi dan atau bisa juga pada kemunduran. Dengan demikian, maka dapat diartikan bahwa baik dan buruknya sebuah organisasi di dalam organisasi maupun pada perusahaan akan tergantung sepenuhnya pada sumber daya manusia di dalamnya. Oleh karena itu, untuk mencegah hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan, maka yang harus dapat dilakukan oleh perusahaan memberikan prioritas untuk dapat mencari atau menemukan karyawan yang dapat diberikan motivasi, serta dapat dilatih, hingga dapat mengembangkan potensi karyawan tersebut berdasarkan ketentuan dari manajemen perusahaan. Ketika hal ini dijalankan oleh perusahaan, maka pihak perusahaan akan dapat memperhitungkan karyawan yang dapat dipertahankan, karena dengan penilaian memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan yang baik, serta memiliki kemampuan pengetahuan, suatu harapan besar dari perusahaan agar karyawannya dapat melaksanakan tanggung jawab kerja dengan baik pula. Harapan ini, dapat dimaknai bahwa karyawan lebih dapat sepenuhnya berfokus untuk bekerja dengan segenap

mencurahkan kemampuan pengetahuannya, serta keahlian yang dimiliki hingga waktunya untuk bekerja tanpa terpaksakan. Akan tetapi jika karyawan dalam niatnya pada suatu saat akan pindah kerja ketempat lain (*turnover intention*), maka secara tidak langsung, kerja karyawan akan tidak fokus dan akan terganggu.

Turnover intention menjadi suatu masalah yang dianggap begitu serius oleh setiap perusahaan, karena *turnover intention* dapat memberikan penyebab atas kerugian yang begitu besar bagi perusahaan, dan hal lainnya dapat memberi sebagai penyebab pada pengeluaran biaya yang besar bagi perusahaan. Karyawan dengan *turnover intention* sangat identic dengan hati dan jiwanya yang sudah tidak lagi berada pada perusahaan sebagai tempat kerjanya. Dengan kata lain, hanya raganya saja yang masih berada di perusahaan dan tinggal menunggu waktu untuk pindah ke perusahaan lain. Karyawan yang hati dan jiwanya sudah tidak berada di perusahaan bisa dipastikan kinerjanya tidak akan baik dan sangat merugikan perusahaan. Sebagaimana menurut Suyono et al. (2020:872) bahwa fenomena yang banyak terjadi pada dunia kerja, tedapat banyak sekali karyawan lebih memilih untuk menjauh dari perusahaan, dan banyak pula karyawan lebih memilih untuk tetap di perusahaan. Namun karyawan yang memutuskan untuk pindah atau meninggalkan perusahaan, pada umumnya didasarkan pada alasan tertentu, salah satunya adalah dimana karyawan yang memilih meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja, karena dipicu oleh ketidaksesuaian dengan keinginan terhadap kepuasan kerja yang tidak dirasakan oleh karyawan atau dengan ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya, artinya dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, namun jika seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif (Robbins, 2017:327). Kepuasan kerja bisa merujuk pada sesuatu yang sederhana seperti bagaimana perasaan seorang pekerja tentang pekerjaan (Chughati dan Perveen, 2013:202), atau sesuatu yang sedikit lebih kompleks seperti perasaan karyawan tentang tempat kerja (Sypniewska, 2014:57). Melalui pernyataan-pernyataan ini, maka dampak dari kepuasan kerja ini, menjadi fenomena penting dalam perusahaan untuk menghindari karyawan atau pegawai melakukan *turnover intention*. Dengan demikian, maka perusahaan sedapat mungkin dapat mewaspadai untuk menjamin bahwa *turnover intention* ini tidak akan terjadi hanya dikarenakan oleh ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaan. Artinya, jika permintaan dari *turnover intention* tersebut terjadi karena atas ketidakpuasan kerja, maka faktor-faktor dari penyebabnya pun, sangat penting bagi perusahaan agar segera mengidentifikasi dan dapat mengatasinya dengan solusi yang tepat.

Pawesti dan Wikansari (2016:51) menyatakan bahwa karyawan dengan mendapatkan kepuasan kerja pada perusahaan, akan merasa bahagia dan senang melakukan semua pekerjaannya, dan tidak akan berusaha untuk mengevaluasi alternatif dari pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang jika merasa tidak puas dalam menjalankan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan cenderung memiliki niat dan pikiran untuk semaksimal mungkin untuk keluar, karena sudah

berharap akan menemukan suatu pekerjaan yang lebih memberikan kepuasan. Hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* menurut Chen dan Wang (2019:14) karyawan yang menghadapi ketidakpuasan atau kemunduran kerja, banyaknya efek negatif yang akan terjadi bagi karyawan, seperti kemauan kerja berkurang, prestasi kerja buruk, keterlambatan, cuti dini, tinggi omset, dll.

Selain kepuasan kerja dapat memberikan dampak terhadap *Turnover intention*, ketidakamanan juga dapat bedampak pada *Turnover intention*. Karena yang mempunyai ketidakamanan terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap untuk mencari pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman untuk pekerjaannya (Widyasari, et al., 2017:2106). Dengan demikian, maka ketidakamanan kerja ini, dapat mengakibatkan suatu dampak yang negatif, baik dalam segi aspek non psikologisnya atau juga pada aspek psikologis. Dampak dari aspek psikologis dimaksud adalah berupa dampak yang ditumbulkan oleh ketidakamanan kerja seperti perasaan bersalah, perasaan murung, penurunan komitmen, penurunan kreativitas, kemarahan serta kekhawatiran (Ramana Putra & Suana, 2016:7700-7701). Atau dengan kata lain menurut De Witte et al. (Shoss, 2017:15-16), bahwa akan merasa tidak aman dalam pekerjaannya, ketika mereka meyakini, bahwa ada risiko kehilangan pekerjaan. Dikatakan pula oleh De Witte et al., (Shoss, 2017:15-16) saat ini, ketidakamanan pekerjaan dianggap sebagai salah satu sumber pemicu dalam pemikirannya karyawan yang paling kuat.

Berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh Chirumbolo et al. (2020:238), bahwa ketidakamanan kerja justru menyiratkan banyak ketidakpastian. Artinya bahwa sama sekali bukan berarti secara pasti, jika seseorang akan menjadi

menganggur, ketika akan keluar dari tempat kerjanya, hanya dikarenakan oleh ketidakamanan. Oleh karena itu, efek yang diharapkan dari ketidakamanan pekerjaan, mirip dengan tekanan negatif yang biasanya muncul reaksi terhadap pikiran menjadi tidak menentu (Sverke dan Hellgren (Chirumbolo et al., 2020:238). Namun jika dipandang secara subjektif, tentang ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan, akan mencerminkan tiga aspek, yakni pertama ketidakamanan kerja yang dirasakan adalah fenomena subjektif, dimana menyiratkan bahwa ketidakamanan pekerjaan tidak selalu terkait dengan kelompok pekerjaan tertentu. Kedua, masalah ketidakamanan pekerjaan masa depan, artinya bahwa pekerja tidak yakin tentang masa depan pekerjaan mereka. Dan ketiga, ketidakamanan kerja menyangkut kelangsungan pekerjaan itu sendiri dan bukan kesinambungan konten pekerjaan (Vuuren et al., 2019:231).

Ketidakamanan dan kepuasan kerja pada setiap perusahaan maupun organisasi sering terjadi, sehingga dengan kedua variabel ini mengakibatkan banyaknya kasus *turnover intention* (perpindahan kerja) ke tempat kerja yang lain atau ke perusahaan lain. Seperti halnya dialami oleh Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo. Dimana di tahun 2020 terdapat beberapa tenaga medis yang keluar masuk dari Rumah sakit ini. Hal ini dibuktikan dengan data yang telah diperoleh oleh peneliti dari pihak RSI dalam selang bulan Januari hingga pada bulan Desember di tahun 2020, data tersebut dapat ditampilkan pada tabel 1.1. di bawah ini:

**Tabel 1.1. Daftar Tenaga Medis Keluar Masuk
Pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo
Tahun 2020**

No.	Bulan	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar
1	Januari	2	3
2	Februari	1	-
3	Maret	1	1
4	April	-	1
5	Mei	-	2
6	Juni	11	2
7	Juli	-	1
8	Agustus	-	2
9	September	3	6
10	Okttober	3	-
11	November	1	-
12	Desember	-	6
Jumlah		22	24

Sumber: RSI Gorontalo (2021)

Berdasarkan data pada tabel di atas, dimana pada tahun 2020, jumlah tenaga medis secara keseluruhan berjumlah sebanyak 59 orang (RSI, 2020), sehingga pada tahun 2020 yang masuk sebanyak 22 dengan total persentase sebesar 37.29%. Sedangkan tenaga medis yang keluar sebanyak 24 tenaga medis dengan presentase sebesar 40.68%. Sehingga hal ini mengisyaratkan adanya permasalahan yang terjadi di dalam Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo, karena dalam setahun terakhir adanya perbandingan jumlah tenaga medis yang masuk dan keluar. Meskipun jumlah perbedaan ini tidak terlalu signifikan, akan tetapi jumlah yang keluar ini, menjadi pertanyaan besar, karena terlihat hampir setiap bulan pada satu tahun terakhir tenaga medis ada yang keluar, dan dalam setahun terakhir di tahun 2020 jumlah tenaga medis yang keluar lebih tinggi sedikit dari pada jumlah yang masuk. Sehingga hal ini bisa diasumsikan bahwa dengan jumlah tenaga medis yang keluar ini, memiliki permasalahan pada tingkat kepuasan dan tingkat ketidakamanan dalam pekerjaan.

Peningkatan jumlah tenaga medis yang keluar, dikarenakan terdapat penurunan kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan adanya kecenderungan dari tenaga medis yang melakukan perpindahan kerja di tempat lain. Hal lainnya juga adalah dimana menurut informasi yang didapat dari pihak Rumah Sakit Islam Gorontalo, bahwa tenaga medis yang keluar selain ada yang berpindah tempat kerja, juga di akibatkan dimana sebagian tenaga medis, yang telah merubah profesi menjadi wirausaha. Penyebab-penyebab hal tersebut, bisa diasumsikan, kurangnya kerjasama yang terjalin antar tenaga medis, dan adanya tuntutan peran dalam pekerjaan yang dimana tenaga medis merasa adanya tekanan atas beban pekerjaan yang ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan (*deadline*).

Fenomena yang terlihat baik fenomena normatif dan fenomena fakual yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menganggap bahwa topik dari variabel-variabel sangat menarik di angkat, dan merupakan hal yang sangat pantas untuk diteliti. Sehingga penelitian ini dikemas dalam skripsi dengan bertemakan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Medis Pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo.

1.2. Rumusan Masalah

Latar belakang yang telah dikemukakan dan telah di ulas di atas, menjadikan landasan rumusan masalah pada penelitian ini, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa Besar Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Ketidakamanan Kerja (X2) secara simultan terhadap *Turnover Intentiom* (Y) pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo?
2. Seberapa Besar Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) secara parsial terhadap *Turnover Intentiom* (Y) Tenaga Medis pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo?
3. Seberapa Besar Pengaruh Ketidakamanan Kerja (X2) secara parsial terhadap *Turnover Intentiom* (Y) pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini, tidak lain adalah, untuk memperoleh atau mendapatkan hasil dari pengujian serta analisis hasil uji dari tingkat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X1) dan Ketidakamanan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intentiom* (Y) pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo, baik dilihat dari nilai pengaruh secara simultan maupun parsial.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Sebagaimana uraian pada rumusan masalah serta maksud dari penelitian, sehingga untuk mendapatkan tujuan dari penelitian inipun, harus sejalan dengan apa yang dipertanyakan pada rumusan masalah dan merelevansikan maksud dari penelitian ini. Dengan demikian, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Ketidakamanan Kerja (X2) secara simultan terhadap *Turnover Intentiom* (Y) pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo,

2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Kepuasan Kerja (X1) secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Ketidakamanan kerja (X2) secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo

1.4. Manfaat Penelitian

Untuk menunjukkan manfaat dari penelitian ini, peneliti membagi manfaat dalam 2 (dua) bagian, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis. Kedua manfaat ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi pada organisasi dan dapat menjadikan suatu referensi bagi penelitian selanjutnya, yang berkaitan intensi turnover, serta dapat membantu penelitian-penelitian selanjutnya dan menambah pengetahuan dalam bidang psikologi terutama psikologi dalam organisasi

2. Manfaat Praktis

Pada umumnya untuk manfaat pada penelitian ini khususnya pada manfaat praktisnya, diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh karyawan di dalam organisasi dalam hal ini Rumah Sakit Islam Gorontalo, agar dapat lebih meningkatkan efektifitas karyawan terhadap pekerjaannya, serta hal yang dapat menentukan berhasilnya organisasi atau perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu yang dirasakan secara positif terhadap suatu pekerjaan, dan hal tersebut melalui hasil dari suatu bentuk evaluasi yang tergantung pada karakteristik masing-masing pekerjaan. Seseorang pada tingkatan kepuasan kerja yang tinggi, secara tidak langsung dengan perasaan yang dimilikinya sangat positif terhadap pekerjaannya, sementara untuk sebaliknya, jika orang yang dengan memiliki tingkatan kepuasan yang rendah, juga secara tidak langsung memiliki perasaan yang negatif (Robbins, 2017:107). Sedangkan menurut Rivai (Pawesti dan Wikansari, 2016:49) kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. Artinya setiap perorangan atau individu, mempunyai tingkat kepuasan yang tentunya berbeda-beda, tergantung pada sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan, dan sesuai dengan suatu keinginan individunya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan terhadap aktivitas atau kegiatan tersebut.

Kepuasan kerja menurut Gruneberg (Mardanov, 2020:4) melibatkan pencapaian individu pada pekerjaan yang mendorong karyawan untuk terus mencapai prestasi baru. Lu et al. (2016:741) Kepuasan kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang sebagai mencapai atau memfasilitasi pencapaian

nilai pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja yakni perasaan positif tentang kehidupan profesional karyawan, berdasarkan harapan, pengalaman, dan pilihan (Hülsheger et al., 2012:2).

Kepuasan kerja umumnya didefinisikan sebagai seberapa banyak seseorang menyukai atau tidak menyukai terhadap pekerjaan mereka (Alarcon dan Edwards, 2010:295; Rothmann, 2008:12; Yalabik et al., 2013:4-5). Hasil kepuasan kerja saat kebutuhan internal karyawan terpenuhi dan memiliki implikasi positif untuk meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi pergantian karyawan (Martins dan Coetzee, 2007:21). Kepuasan kerja mencerminkan sebuah perasaan dan keyakinan individu yang berkembang sebagai hasil dari kognitif dan emosional proses (Yalabik et al., 2013:5). Kepuasan kerja dengan demikian merupakan keadaan emosional yang didasarkan pada bagaimana individu berpikir dan merasakan tentang pekerjaan mereka. (Yalabik et al., 2013:5).

Hamali (2016:200) menyatakan setiap masing-masing orang yang melakukan pekerjaan mengharapkan akan mendapatkan atau memperoleh suatu kepuasan dari tempatnya orang itu bekerja. Sedangkan kepuasan kerja diharapkan oleh seorang manajer melalui tingkat produktivitas kerjanya karyawan, untuk mencapai hal tersebut, maka seorang manajer perlunya untuk dapat memahami hal apa yang harus dilakukan untuk dapat menciptakan tingkat kepuasan kerja bagi karyawannya. Robbins dan Coulter (Emron et al. 2016:213) telah menyatakan bahwa, kepuasan kerja merupakan suatu sikap secara umum dari seseorang terhadap suatu pekerjaannya (*Job satisfaction refens to a person' general attitude toward his or job*).

Hamali (2016:200) telah mendeskripsikan pula tentang kepuasan kerja, merupakan suatu sikap yang positif atau sikap negative, yang dimiliki oleh individual seseorang terhadap pekerjaanya. Gibson (Hamali, 2016:201) tentang teori kepuasan kerja, merupakan sikap yang dimiliki oleh seorang pekerja mengenai pekerjaan yang dilakukan. Demikian pula Sutrisno (Hamali. 2016:202), kepuasan kerja dapat mengandung suatu arti sebagai bentuk dari sikap seorang karyawan pada pekerjaannya yang sangat berhubungan langsung dengan situasi dan kondisi pada pekerjaannya, seperti halnya pada kerjasama sesama karyawan yang ada pada perusahaan, demikian pula pada upah yang telah diterima selama bekerja, serta pada hal yang berhubungan dengan faktor dari fisik karyawan dan psikologisnya karyawan. Sikap yang dialami dari pekerjaan demikian, menjadikan sebuah hasil dari akumulasi dari sikap kekhususan seorang individunya karyawan terhadap sejumlah faktor pekerjaan yang dilaksanakan, serta pada penyesuaian diri dari seorang individu yang berhubungan langsung dengan diluar dari pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2018:50) adalah bentuk dari keterlibatan atas suatu pekerjaan, dimana orang tingkatan pada hasil identifikasi (evaluasi) terhadap psikologis dengan pekerjaan dan hal ini dianggap sebagai tingkatan dari kinerja yang sangat dianggap penting terhadap harga diri karyawan, dengan maksud untuk mencapai tujuan yang menjadi penetapan oleh perusahaan.

Menurut Masram dan Muah (2017:117) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek

lainnya. Emron et al. (2016:216) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji yang didapatkan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, kondisi pekerjaan, rekan kerja serta keamanan pekerjaan didalam organisasi tersebut. Dampak kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Griffin dan Moorhead (2013:74) kepuasan kerja akan berdampak pada pekerjaan menjadi mengurangnya tingkat absensi, memberikan kontribusi positif, dan tetap bersama organisasi. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang digunakan oleh Prasetyo et al. (2019:245) untuk mengukur tingkat kepuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah suatu seperangkat yang berasal dari perasaan karyawan mengenai hal-hal yang dirasakan dapat menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap sesuatu pekerjaan dihadapi oleh karyawan. Kepuasan kerjapun merupakan suatu bentuk hasil melalui tenaga kerja yang berhubungan dengan termotivasinya seorang karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sifat dari seorang pribadi, dalam mempersepsikan tentang adanya suatu kesesuaian dalam dirinya, atau tentang pertentangan diantara suatu keinginan-keinginannya dengan suatu hasil dari pekerjaannya.

2.1.1.1. Faktor-faktor Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Abdus (2014) telah memberikan perbedaan terhadap faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan membagi dalam 2 (dua) bagian kelompok, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor instrinsik, sebagai faktor yang pada dasarnya terdapat dalam diri seorang karyawan, dan senantiasa mengikuti karyawan tersebut, sejak pada saat memulai bekerja di tempat kerjanya.
- b. Faktor ekstrinsik, faktor ini berhubungan dengan hal-hal yang datang dari luar dirinya seorang karyawan. Kondisi seperti ini, merupakan kondisi dari fisiknya lingkungan perusahaan sebagai tempat karyawan bekerja, dan juga interaksi yang dilakukan bersama karyawan atau rekan lain, hingga pada sistem dari pemberian gaji dan lainnya.

Abdurrahmat (2006:126) kepuasan kerja karyawan memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya sikap balas jasa secara adil dan dikatakan layak diterima
- 2) Adanya berat dan ringannya dari beban suatu pekerjaan
- 3) Adanya suasana yang sesuai dirasakan, dan dengan lingkungan dari pekerjaan sebuah perusahaan
- 4) Penempatan ataupun posisi terhadap karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki
- 5) Adanya sikap dari seorang pimpinan perusahaan dalam memimpin
- 6) Adanya sikap terhadap suatu pekerjaan yang monoton ataupun tidak
- 7) Tersedianya suatu peralatan dapat menunjang pekerjaan yang dilaksanakan

Menurut Kaswan (2015:155) terdapat 3 (tiga) faktor utama yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, yakni:

- 1) Faktor yang berkaitan langsung dengan karyawan/ pegawai, yakni:

(a) Umur/ Usia

Pegawai ataupun karyawan pada kelompok yang memiliki usia lebih tinggi, akan merasa lebih puas, daripada mereka sebagai pegawai atau karyawan yang memiliki usianya lebih muda.

(b) Jenis kelamin

Pada faktor ini, perempuan akan lebih memiliki tingkatan aspirasi serta memiliki ekspektasinya lebih rendah daripada aspirasi dan ekspektasinya karyawan pria. Dengan faktor ini, yang akan merasa lebih mudah puas atas pekerjaanya adalah karyawan perempuan. Alasan tersebut adalah karena karyawan atau pegawai perempuan, tidak memiliki beban ekonomi seberat beban dari karyawan laki-laki.

(c) Lamanya pengabdian

Pegawai atau karyawan di tahapan awalnya, akan merasakan pengalaman atas kepuasan kerja yang sangat besar, akan tetapi, jika pada saat ketika karyawan atau pegawai ini mencapai usianya berkisar pada 45 tahun, hingga pada usia 55 tahun, maka tingkatan dari kepuasan kerja dari karyawan ini, secara otomatis akan mengalami penurunan, dan pada nantinya akan meningkat kepuasan kerja tersebut, setelah usia ini berlanjut.

(d) Kepribadian

Faktor dari kepribadian ini, dimana bentuk kepuasan yang dialami oleh seorang pegawai atau karyawan yang memiliki kemampuan dalam berinteraksi, serta berhubungan baik dengan pimpinannya atau atasannya, dengan koleganya, keluarganya, atau pula dengan manajernya.

(e) Ketergantungan

Karyawan dengan mencari nafkahnya dengan memiliki tanggungan yang sedikit (orang yang bergantung padanya), akan merasakan kepuasan yang lebih terhadap apa yang dikerjakannya, daripada karyawan atau pegawai dengan memiliki tanggungan lebih besar untuk keluarganya.

(f) Merasa Ambisi

Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

2) Faktor terkait dengan pemberi pekerjaan, organisasi atau perusahaan

(a) Gaji

Gaji yang diterima sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam pekerjaannya karyawan.

(b) Kesempatan promosi

Ketika pegawai atau karyawan yang tidak mendapatkan suatu promosi yang sesuai dengan perkerjaannya, serta kemampuan, akan dapat memberi dampak terhadap ketidakpuasan.

(c) Rasa aman

Ketika karyawan yang memiliki perasaan yang aman baik secara sosial, ekonomi, dan psikologis dari apa yang dikerjakan, maka hal tersebut akan memberikan kepuasan yang maksimal diantara para karyawan.

(d) Pengawas/ penyelia.

Penyelia suportif, ketika sportif dan memiliki berpengetahuan yang luas, maka hal tersebut dapat menjadikan adanya kepuasan diantara para

karyawan. Pegawai atau karyawan akan menunjukkan sikap yang loyal, dan ketulusan terhadap pengawas.

3) Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan sendiri

(a) Kondisi kerja

Faktor ini menyangkut dengan pegawai atau karyawan yang mencintai atas pekerjaan, dan memberikan suatu energi yang maksimal disaat kondisi dari pekerjaanya dirasa sudah memadai.

(b) Ketrampilan

Faktor dari keterampilan berhubungan dengan bentuk pekerjaan yang dibutuhkan adanya ketrampilan dari karyawannya, guna untuk mendatangkan suatu perasaan yang puas diantara para karyawan atau pegawai.

(c) Hubungan antar rekan kerja.

Arti dari faktor ini, dimana hubungan antar karyawan atau pegawai bersama rekan. Artinya mereka akan lebih dapat mengembangkan hubungan secara personal dan sosialnya dan dapat merasakan perasaan puas di tempat kerja.

(d) Lokasi kerja

Jika suatu tempat pekerjaan berada pada lokasi terdekat dengan berbagai fasilitas umum yang mudah dijangkau, maka secara tidak langsung, maka pegawai atau karyawan akan medapatkan rasa kepuasan yang lebih dari pekerjaanya.

(e) Pekerjaan sendiri.

Makna dari faktor ini, dimana ketika pekerjaan yang mengalami rotasi pada pekerjaan lain. Artinya bahwa pegawai akan memiliki tugas lebih, yang mau tidak mau harus dilaksanakan, atau dengan kata lain, jika dengan perubahan tersebut kemudian diperkenalkan pada tempat kerja, maka hal itu dapat memberikan suatu kepuasan, daripada hanya saat melakukan sautu pekerjaan yang secara rutin

2.1.1.2. Pengukuran Kepuasan Kerja

Setiap karyawan akan memiliki tolok ukur terhadap kepuasan kerja yang pasti berbeda standar kepuasannya. kepuasan kerja seorang karyawan kita observasi berdasarkan seberapa puas dia terhadap gaji yang diterimanya, sistem promosi atau kenaikan jabatan yang berlaku di organisasinya, supervisi, bonus/ komisi, lingkungan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, serta komunikasi yang terjalin di tempat kerja (Mohelska et al., 2020:642). Namun menurut Hasibuan (2017:202) untuk mengukur kepuasan kerja dari karyawan, dapat dilihat dari beberapa indikator adalah sebagai berikut:

1) Penilaian atas Kesetiaan

Penilaian ini, untuk dapat mengukur suatu bentuk dari kesetiaan seorang karyawan atau pegawai terhadap pekerjaan, atau dari jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan dimaksud dapat dicerminkan oleh karyawan yang dengan bersedia dapat menjaga, dan dapat memberikan pembelaan pada organisasi, baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaannya dari orang lain yang dapat bertindak kejahatan atau tidak bertanggung jawab.

2) Penilaian atas Kemampuan

Penilaian ini, ditujukan untuk menilai suatu evaluasi dari hasil kerja karyawan yang baik, berdasarkan pada kualitas maupun pada kuantitas, yang dapat dihasilkan oleh karyawan berdasarkan pada uraian pekerjaan yang dilakukan.

3) Penilaian atas Kejujuran

Bentuk dari penilaian ini, sebagai penilaian atas kejujuran dari karawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, yang dapat memberikan pemenuhan atas perjanjian kerja terhadap diri sendiri, maupun terhadap orang lain.

4) Penilaian atas Kreatifitas

Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Penilaian atas Kepemimpinan

Bentuk dari penilaian ini, ditujukan untuk menilai suatu kemampuan karyawan dapat memimpin, yang memiliki kepribadian yang kuat, dapat dihormati atau dihargai, memiliki wibawa, dan dapat memberikan suatu motivasi pada orang lain ataupun pada bawahn untuk dapat lebih bekerja dengan secara efektif.

6) Penilaian terhadap tingkatan gaji

Penilai pada tingkatan gaji, dimana jumlah gaji yang diterima melalui perusahaan, dan ketika diterima oleh karyawan, harus memiliki kesesuaian berdasarkan pada pekerjaan karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan, agar karyawan akan merasa puas.

7) Penilaian atas Kepuasan kerja secara tidak langsung

Penilai ini, dimana untuk menilai suatu pemberian atas bentuk balas jasa secara memadai, dan memiliki kelayakan kepada karyawan atau pegawai atas kontribusi karyawan telah membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaannya.

8) Penilaian terhadap Lingkungan kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Adapun indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Edison et al. (2017:212-213), indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Kompensasi

Kompensasi sebagai salah satu dari faktor yang paling dominan. Artinya bahwa kompensasi yang senantiasa dapat memberikan perhatian atas aspek-aspek pada kontribusi serta kinerja yang dianggap adil, dan dapat menimbulkan rasa kepuasan pada karyawan.

2. Penghargaan

Bentuk dari penghargaan dimaksud, adalah sifat kebanggaan yang dirasakan tersendiri oleh karyawan atau oleh seorang pekerja. Seseorang atau pekerja tersebut merasa dihargai di dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dan hal tersebut akan dapat menimbulkan perasaan semangat dan termotivasi, dan pada akhirnya akan mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya tersebut. Melalui suatu usaha dari karyawan yang pada ketika tidak dihargai oleh perusahaan, maka akan dapat memberikan implikasi terhadap faktor

lainnya, misalnya akan timbul rendahnya dari inovasi dan motivasi para pekerja.

3. Suasana pada lingkungan

Suasana lingkungan yang dimaksud adalah, suasana kerja dalam perusahaan yang dirasakan kondusif, suasana seperti ini, akan dapat memberikan rasa yang nyaman dan dapat memberikan kesenangan terhadap karyawan atau anggota dalam perusahaan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan sudah akan pasti dapat memiliki implikasi terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa indikator kepuasan kerja yang telah dikompilasi dari beberapa penulis melalui penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (Susanti dan Halillah, 2018:1037) diantaranya adalah:

1) *Work Itself* (Pekerjaan itu sendiri)

Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan.

2) *Pay* (Gaji)

Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan.

3) *Promotion Opportunities* (Peluang Promosi)

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

4) *Supervision* (Pengawasan)

Gaya pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5) *Co Workers* (Rekan kerja)

Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

2.1.2. Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Keamanan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu harapan dari karyawan terhadap suatu keberlangsungan atas pekerjaannya. Ketidakamanan kerja juga merupakan bentuk dari ketidakberdayaan untuk dapat mempertahankan kesinambungan atau keberlanjutan kerja yang diinginkan di dalam suatu kondisi kerja yang sifatnya terancam (Suciati et al., Septiari dan Ardana, 2016:6431). Ketidakamanan kerja didefinisikan sebagai tingkat ketidakpastian yang dirasakan karyawan tentang berapa lama mereka akan bekerja mempertahankan posisinya saat ini (De Witte et al., 2016:19). Dengan kata lain, karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaan ketika mereka yakin bahwa ada risiko kehilangan pekerjaan mereka pekerjaan (Chirumbolo et al., 2020:238).

Konseptualisasi *Job insecurity* mencakup fenomena global (misalnya probabilitas subjektif kehilangan pekerjaan) atau multidimensi fenomena (misalnya perubahan gaji yang diharapkan, pengawasan, dll.) (Sverke dan Hellgren (Leon dan Morales, 2019:307). *Job insecurity* (ketidakamanan kerja) menurut Shoss,

2017:1914) sebagai ancaman yang dirasakan bagi kontinuitas dan stabilitas pekerjaan seperti yang dialami saat ini, apalagi mereka dibedakan antara ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) kuantitatif (ancaman yang dirasakan terhadap pekerjaan secara keseluruhan) dan ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) kualitatif (ancaman yang dirasakan terhadap fitur pekerjaan). Ellonen dan Nätti (2015:52) *Job insecurity* merupakan suatu evaluasi individu tentang seberapa besar kemungkinan seseorang akan kehilangan masa depan pekerjaan dalam waktu dekat. Sedangkan menurut Vander Elst, De Cuyper, Baillien, Niesen, dan De Witte (Hootegeem, 2018:3) *Job insecurity* (ketidakamanan kerja) merupakan suatu bentuk ancaman yang dirasakan saat ini akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat.

Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) didefinisikan oleh Rowntree (Hanafiah, 2013:180) sebagai situasi dari kondisi yang memiliki hubungan dengan perasaan takut oleh seseorang atau individu ketika pada suatu ketika kehilangan pekerjaan atau prospek, yang dimana akan mengakibatkan adanya penurunan jabatan, serta dari berbagai macam suatu ancaman yang lain terhadap kondisi pekerjaan yang bisa berakibat juga pada menurunnya atas kesejahteraan seorang tersebut secara psikologis, dan lebih pada menurunnya tingkat dari kepuasan kerja. Menurut Saylor (Hanafiah, 2013:180-181) ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) dapat diartikan juga sebagai bentuk dari perasaan yang tegang, perasaan yang gelisah, rasa kekhawatiran, merasakan adanya stres, dan merasakan atas ketidakpastian di dalam kaitannya dengan suatu sifat serta keberadaan dari tingkat pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja. Persamaan atas ketakutan ini, jika berlebihan, maka akan dapat menciptakan suatu keinginan, untuk dapat senantiasa

bekerja lebih semangat dan keras, sebagai bentuk untuk menghindari terhadap sejumlah resiko yang akan terjadi atas ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang.

Dari penjelasan berdasarkan pada definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan *job insecurity* merupakan suatu bentuk perasaan atas ketidakamanan kerja oleh seorang karyawan atau pegawai yang pada saat bekerja di dalam perusahaan, yang dikarenakan adanya suatu perasaan yang khawatir berlebihan pada pekerjaannya.

2.1.2.1. Bentuk dan Keselamatan Ketidakamanan Kerja

1) Bentuk Ketidakamanan Kerja

Menurut Hellgren et al. (2003:227); Fajar et al. (2016:2) terdapat 2 (dua) bentuk atas ketidakamanan kerja, yakni:

- (1) Ketidakamanan kerja yang didasarkan pada kuantitatif. Bentuk dari ketidakamanan kerja ini, berhubungan dengan kekhawatiran terhadap kehilangan atas suatu pekerjaan, dan perasaan yang khawatir atas kehilangan suatu pekerjaan.
- (2) Ketidakamanan kerja yang didasarkan pada kualitatif. Bentuk dari ketidakamanan kerja ini, berhubungan dengan perasaan dari akan adanya potensi dari kerugian di dalam posisi pekerja dalam organisasi. Seperti halnya akan adanya buruknya suatu kondisi kerja, juga akan adanya kekurangan dalam kesempatan berkarir, serta akan adanya penurunan terhadap peingkatan gaji.

2) Keselamatan Ketidakamanan Kerja

Beberapa hal yang menjadi masalah dalam ketidakamanan kerja menurut Suhartono (2007:61); Fajar (2015:3), diantaranya adalah:

(1) Kondisi dari segala pekerjaan atas sesuatu yang terdapat pada sekitar seseorang atau individu, baik hal tersebut yang berinteraksi secara langsung ataupun dilakukan secara tidak langsung bersama pekerja bersangkutan. Kondisi seperti ini meliputi :

a) Lingkungan kerja

Artinya bahwa masalah yang seringkali muncul dari karena, pekerja atau karyawan yang merasakan ketidaknyamanan dengan lingkungan pekerjaannya, seperti halnya dengan bekerja di tempat yang memiliki suhu udara yang panas, tidak memiliki sirkulasi udara yang memadai, terdapat ruangan pekerjaan yang terasa sempit dan padat, lingkungan dalam ruang pekerjaan yang kurang bersih, dan lain sebagainya.

b) Beban atas pekerjaan

Dengan memiliki kelebihan atas beban kerja, akan dapat memberikan akibat para pekerjanya mudah merasakan kelelahan dan akan berada di dalam ketegangan yang tinggi.

c) Pekerjaan yang memiliki resiko tinggi

Artinya bahwa, suatu pekerjaan dengan memiliki resiko yang sangat tinggi, serta berbahaya terhadap suatu keselamatan, seperti halnya pada saat bekerja pada suatu perusahaan berhubungan dengan kayu lapis, perusahaan pertambangan minyak, perusahaan listrik, dan lain sebagainya. Pekerjaan

pada tempat ini, akan memungkinkan dapat memberikan perasaan yang sangat tidak nyaman, dan penuh dengan rasa kekhawatiran secara berlebihan, dan akan memiliki masalah dalam hal kecelakaan di setiap saatnya akan dihadapi oleh para pekerja atau karyawan.

- (2) Konflik atas peran masalah lainnya yang timbul, yakni dimana terdapat ketidakjelasan dari peran suatu pekerjaan yang dikerjakan, sehingga tidak menahu dengan apa yang menjadai suatu harapan dari manajemen diri dari seorang karyawan atau pekerja tersebut. Masalah seperti ini, sering kali muncul pada seorang karyawan atau pekerja yang melakukan pekerjaan pada perusahaan yang besar, dimana perusahaan ini kurang memiliki suatu struktur organisasi yang jelas, kejelasan tuntutan kerja yang tidak menentu, demikian pula pada tanggung jawab dari pekerjaan, serta prosedur dari tugas dan tanggungjawab kerja atas pekerjaan.

(3) Pengembangan atas karir yang memiliki ketidakjelasan pada jenjang karir, penilaian atas prestasi kerja, budaya kebiasaan terhadap nepotisme di dalam manajemennya suatu perusahaan, atau dikarenakan oleh tidak adanya suatu kesempatan pada pengembangan karir yang seringkali telah menimbulkan suatu bentuk dari kecemasan terhadap keberlangsungan sautu pekerjaan, merasakan kebosanan, dan motivasi, sehingga karyawan merasa tidak akan produktif.

(4) Pusat pengendalian, masalah ini, dapat tercermin pada tingkatan sautu bentuk kepercayaan oleh seorang individu, tentang sautu kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh atas sautu beberapa kejadian yang kaitannya dengan kehidupan atau lingkungannya.

2.1.2.2. Indikator *Job Insecurity*

Indikator yang dapat menjadi alat ukur dari ketidakamanan kerja, sebgaimana menurut Nugraha (2010:10-12) dapat menggunakan beberapa indicator sebagai berikut :

1. Arti dari pekerjaan pada individu.

Yakni, suatu jenis dari pekerjaan yang dimana memiliki sautu nilai yang bersifat positif terhadap jenjang pengembangan dari karir seorang karyawan atau pekerjanya, sehingga dengan pekerjaan tersebut akan memiliki sebuah arti yang sangat begitu penting terhadap kelangsungan atas pekerjannya.

2. Tingkat ancaman dirasakan oleh karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan. indikator ini, yang mengukur seberapa besar atas tingkatan suatu ancaman yang dirasakan oleh seorang karyawan, yang keterkaitannya dengan aspek-aspek dari pekerjaan yang mereka kerjakan.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

Indikator ini, merupakan hal yang akan mungkin terjadi, dan merupakan sebuah ancaman atas pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh atas keseluruhan pekerjaan seorang karyawan

4. Ketidakberdayaan dirasakan oleh karyawan/ individu

Indikator ini, yang memberikan potensi atas setiap kejadian atau suatu peristiwa yang dapat terjadi di dalam suatu perusahaan, yang berkaitan langsung dengan suatu kepentingan yang dapat dirasakan baik oleh pekerja.

5. Tingkat ancaman atas pekerjaan berikutnya.

Indikator ini, tentang sebesar apa tingkatan dari ancaman dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

Sedangkan Widyasari et al. (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur ketidakamanan kerja adalah sebagai berikut :

1. Arti penting terhadap pekerjaan, dan hal-hal yang dimaksudkan dalam indikator ini adalah tentang Menganggap gaji sebagai tolok ukur keberhasilan bekerja, Menganggap promosi sebagai ukuran kesuksesan dalam bekerja dan Menganggap supervisor sebagai penentu dalam bekerja
2. Arti penting peristiwa pekerjaan, untuk indikator yang kedua ini, menurut Widyasari et al. (2017) mengenai Tingkat kekhawatir kehilangan pekerjaan, Menganggap pekerjaan sangat bergensi.dan Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja.
3. Kemungkinan perubahan negatif pada faktor pekerjaan, demikian pula untuk indikator ini, berkaitan dengan tingkatan atas suatu ancaman terhadap pekerjaan yang bilamana akan diberhentikan oleh perusahaan, atau bisa pada timbulnya rasa khawatir akan nantinya dilakukan pemecatan, jika terdapat pelanggaran atas peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan, dan selain itu adanya ancaman atas kehilangan soutu pekerjaan yang datang dari lingkungan internalnya suatu perusahaan.
4. Kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa terjadi, hal ini sangat berkaitan dengan Kemungkinan terjadinya peningkatan beban kerja, Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya

pengurangan kompensasi, dan Ancaman akan dipindahkan kepekerjaan lain dengan level yang sama.

5. Ketidakberdayaan, dalam hal ketidakberdayaan, Widyasari et al. (2017) mengatakan bahwa indicator ini, berkaitan dengan Ketidakberdayaan untuk menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan, Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan, dan Ketidakberdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan.

Indikator untuk mengukur ketidakamanan kerja seperti yang digunakan oleh Widyasari et al. (2017) adalah: Menganggap gaji sebagai tolok ukur keberhasilan bekerja, Menganggap promosi sebagai ukuran kesuksesan Menganggap supervisor sebagai penentu dalam bekerja, Menganggap gaji sebagai tolok ukur keberhasilan bekerja, Menganggap supervisor sebagai penentu dalam bekerja, Tingkat kekhawatir, Menganggap pekerjaan sangat bergensi, Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja, Tingkat ancaman akan diberhentikan, Kekhawatiran akan dipecat, Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan, Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi, Ancaman akan dipindahkan kepekerjaan, Ketidakberdayaan untuk menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan, Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan, Ketidakberdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan

2.1.3. *Turnover Intention*

Turnover intention mengacu pada sikap perilaku seseorang untuk meninggalkan organisasi omset menggambarkan tindakan aktual dalam melepaskan diri dari suatu organisasi (Aydogdu dan Asikgil, (Lu et al., 2016:742).

Turnover intention (juga disebut sebagai niat untuk pergi) diartikan sebagai sadar dengan kelalaian masa depan karyawan untuk meninggalkan atau berencana meninggalkan organisasi dalam waktu dekat (Bothma & Roodt, 2012:15). *Turnover intention* juga dipahami sebagai tahapan akhir di dalam pengambilan keputusan secara cepat oleh karyawan yang benar-benar ingin meninggalkan organisasi, dan dapat dilihat sebagai strategi solusi yang digunakan oleh karyawan untuk melaikkan diri dari kondisi kerja yang dianggap tidak diinginkan (Bothma dan Roodt, 2012:15; Mendes dan Stander, 2011:3; Chauvet, 2016:2).

Niat (*intention*) adalah sesuatu yang muncul terhadap individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu. Sementara turnover sendiri dimana seseorang karyawan yang berhenti dari tempat karyawan tersebut bekerja, yang dilakukan secara sukarela, atau dapat dikatakan melakukan perpindahan dari tempat kerja yang lama, ketempat kerja yang baru. Dengan demikian, *Turnover Intention* adalah suatu kecenderungan yang timbul berdasarkan pada niat seseorang atau karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya yang dilakukan berdasarkan atas sukarela (Halimah et al. (2016:3). Sedangkan menurut Mobley et al., (Halimah et al., 2016:3) keinginan untuk berpindah kerja (*intention turnover*) 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.

Mobley et al., (Halimah et al., 2016:3) keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Menurut Bluedorn (Halimah et al., 2016:3) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan

organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaanya. Menurut Harninda (Halimah et al., 2016:3) *Turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Harnoto (2002:2); Halimah et al. (2016:3) menyatakan: “*turnover intention*” adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan.”

Kartono (2017:558-559) menjelaskan *turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi. Indikasi turnover intention antara lain adalah indikasi, antara lain: kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan, kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain, kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan, kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan lebih baik.

Kartono (2017:558-559) juga menjelaskan bahwa penyebab *turnover intention* bisa berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat menjadi penyebab *turnover intention* adalah ketidakpuasan kerja, kurangnya dukungan organisasi seperti adanya kondisi dari suatu lingkungan yang dirasa kurang kondusif, disamping itu memiliki jam kerja yang terlalu lama, namun dibayar dengan nilai minimum, dan program pada pelatihan terhadap para karyawan yang memiliki nilai yang buruk. Faktor eksternal yang mendorong kemunculan tujuan *turnover intention* karyawan adalah ekonomi negara, upah lebih baik di tempat lain, peningkatan pembayaran di industri lain, kekuatan ekonomi

lokal dan regional. Lum et al., (Dewi et al., 2016:10) mendefinisikan *turnover intention* adalah keinginan individu keluar dari organisasi, keinginan individu serta mengevaluasi mengenai posisi seseorang berdasarkan ketidakpuasan untuk memengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lainnya di luar perusahaan. Chung et al. (2017:89-90) *turnover intention* merupakan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

Wisantyo dan Madiistriyatno (2015:57-58) telah menndefinisikan bahwa *turnover intention*, merupakan suatu niatan atas tingkatan dari keluar dan masuknya seorang karyawan, disaat ketika karyawan akan meninggalkan sebuah organisasi atau perusahaan, dan harus dapat dilakukan dengan penggantian. *Turnover Intention* dapat memberikan sebuah cerminan atas keinginan dari seorang individu, untuk dapat segera meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan, dan mencari tempat yang alternatif ditempat lain sebagai tempat bekerja. *Turnover intention* juga dapat didefinisikan sebagai bentuk dari perilaku seorang individu yang dimana dengan keinginan untuk dapat pindah kerja atau keluar dari suatu organisasi ataupun perusahaan. Hal tersebut merupakan suatu bentuk dari perilaku yang sangat sulit untuk dilakukan pencegahan. Keinginan untuk dapat pindah (*turnover intention*) ini, pada akhirnya juga akan muncul, pada saat keputusan dari seorang individu untuk dapat meninggalkan pekerjaannya (Sijabat, (Khomaryah et al., 2020:36-37).

Menurut Robbins dan Judge (2018: 181-182), menyatakan *turnover intention*, ialah satu bentuk yang muncul atas kecenderungan, atau dimana

tingkatan dari seorang karyawan, memiliki kemungkinan dapat meninggalkan organisasi atau perusahaan, yang dilakukan baik berdasarkan pada sukarela, maupun dilakukan secara tidak sukarela, yang hal ini, dapat disebabkan oleh karena kurang menariknya suatu jeni pekerjaan, yang dilakukan pada saat ini, dan hal lain tersedianya suatu alternatif dari pekerjaan lain. *Turnover Intention* sendiri juga dapat dimaksudkan sebagai niat dari seorang karyawan atau pegawai, untuk dapat melakukan perpindahan kerja dari suatu organisasi, ataupun niat untuk keluar dari organisasi, baik dalam pemberhentian ataupun dalam pengunduran diri (Putri dan Suana, 2016:4691).

Berdasarkan pada uraian-uraian definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan suatu niat yang datang dari pegawai, atau juga dikatakan sebagai suatu keinginan dari karyawan/ pegawai yang ingin keluar dari pekerjaannya pada saat sekarang yang didasari atas secara sukarela, dengan tujuan untuk mendapatkan suatu pekerjaan pada tempat lainnya.

2.1.3.1. Jenis *Turnover Intention*

Pada umumnya seorang karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari organisasi atau perusahaan, disebabkan oleh 2 (dua) hal. Menurut Kasmir (2016:321), 2 (dua) hal tersebut, yaitu:

1. Diberhentikan

Maksud dari diberhentikan adalah, dimana seorang karyawan yang diberhentikan oleh suatu perusahaan, yang penyebabnya seperti telah masuk di usia pensiun, selanjutnya atas karena mengalami kejadian yang menyebabkan

cacat disaat bekerja, sehingga tidak lagi memiliki kemampuan lagi untuk melakukan pekerjaan.

2. Berhenti dengan secara sendiri

Artinya pemberhentian ini, atas dasar keinginan atau kemauan dari seorang karyawan yang ingin berhenti bekerja, atau untuk keluar dari perusahaan secara sukarela, dan tanpa campur tangan yang disebabkan atas keinginan dari pihak perusahaan. Alasan dari pemberhentian ini, misalnya karena terdapat masalah di lingkungan kerja perusahaan yang dirasakan langsung oleh karyawan, karena kurang kondusif, selain itu, pemberian kompensasi yang menurut karyawan yang kurang pantas diterima, atau juga bisa terdapat pada jenjang karir yang dengan ketidak jelasan, atau ketidaknyamanan lainnya.

2.1.3.2. Faktor-faktor Mempengaruhi *Turnover Intention*

Beberapa faktor mempengaruhi karyawan melakukan *turnover intention* menurut Pawesti dan Wikansari (2016:51-52) adalah:

1. Kepuasan kerja, artinya bahwa karyawan memiliki tingkatan atas kepuasan kerja yang sangat tinggi, dapat mencintai terhadap pekerjaannya, dan tidak akan melakukan pencarian terhadap alternatif pada suatu pekerjaan lain. Sebaliknya pula, ketika seorang karyawan yang merasakan ketidakpuasan atas pekerjaannya, lebih memiliki kecenderungan dengan berpikiran untuk dapat keluar dari pekerjaannya pada tempat dia bekerja, yang kemudian akan karyawan ini, akan melakukan evaluasi dengan alternatif mencari pekerjaan lain, dan dengan segera berkeinginan untuk dapat keluar dari perusahaan,

karena berharap dapat menemukan soutu pekerjaan yang dapat melebihi dari kepuasan yang dirasakan pada tempat kerja yang lama.

2. Komitmen organisasi, artinya bahwa dimana, seorang karyawan yang dengan suatu komitmen yang kuat, dengan mengacu kepada tanggapan secara emosional (*affective*) datang dari hati individunya karyawan, kepada keseluruhan perusahaan atau organisasi.
3. Kepercayaan terhadap organisasi, bentuk dari kepercayaan inim dapat melalui ketentuan atas komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Dengan kata lain, bahwa semakin tinggi karyawan mempertaruhkan tingkat kepercayaannya kepada suatu organiasi atau perusahaan, maka karyawan tersebut akan dapat mampu mengurangi karyawan yang terpengaruh untuk dapat meninggalkan perusahaan atau organisasi.
4. *Job insecurity* (ketidakamanan kerja), yakni dimana keinginan dari seorang individu atau karyawan untuk dapat meninggalkan suatu organisasi, dan dengan mencari suatu alternative terhadap pekerjaan lain. Artinya bahwa setiap individu melakukan perhitungan atas untung dan ruginya di awalnya, sebelum sampai pada pengambilan keputusan untuk berpindah kerja.

2.1.3.3. Indikator (Alat Ukur) *Turnover Intention*

Banyaknya persepsi penyebab adanya *turnover intention* pegawai atau karyawan, sehingga dalam mengukur *turnover intention* yang terjadai, baik pada perusahaan maupun pada orgnisasi, berbeda pula. Seperti Akhsanu (2012:5-8) mengatakan beberapa hal yang menjadikan alat ukur atau indikator pada *turnover intention* adalah sebagai berikut :

1. Usia, hal-hal yang berhubungan dengan usia ini, tidak adalah sebagai berikut :
 - 1) Usia yang muda dapat memberikan kesempatan bagi pegawai/ karyawan untuk mengembangkan karir
 - 2) Kebutuhan yang semakin tinggi, akan cenderung membuat pegawai/ karyawan membandingkan pekerjaan
 - 3) Usia yang terpaut jauh dengan pegawai lainnya atau rekan kerja, akan cenderung dapat memberikan rasa nyaman
 - 4) Karyawan merasakan kenyamanan dipimpin dengan atasan yang lebih tua
2. Lama bekerja, pada indikator ini, dimaksudkan bahwa dimana pegawai atau karyawan telah menemukan harapan-harapan yang berbeda dengan suatu kenyataan yang di dapat, disamping itu dengan lama bekerja ini, bisa jadi dikarenakan telah lama bekerja di perusahaan atau sebuah organisasi, maka pegawai atau karyawan mulai merasakan adanya kebosanan yang telah lama dipendam.
3. Tingkat pendidikan, untuk indikator ini, turnover terjadi oleh hal-hal sebagai berikut :
 - 1) Kemampuan yang telah dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang di dapat
 - 2) Karyawan atau pegawai yang memiliki jenjang pendidikan tinggi, akan cenderung membandingkan suatu pekerjaan
 - 3) Pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan lulusan atau tamatan dari pegawai atau karyawan itu sendiri
4. Keikatan terhadap organisasi, indikator ini, berkaitan dengan kemudahan mendapatkan ijin dari organisasi atau perusahaan yang terkait dengan

kepentingan pribadi, selanjutnya adanya suatu kerjasama diantara pegawai atau karyawan dengan perusahaan dan yang terakhir, dimana seorang atasan sangat memberikan keramahan dengan bawahannya.

5. Kepuasan kerja, hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja, dapat menjadi alternative pilihan bagi karyawan atau pegawai ingin *turnover intention*, dan hal-hal tersebut menyangkut dengan insentif yang diberikan sesuai harapan dari pegawai atau karyawan, tunjangan kesehatan yang diberikan memenuhi harapan karyawan, selain itu memiliki beban kerja yang tinggi, dan yang terakhir mengenai pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkatan pekerjaan.
6. Budaya perusahaan, hal ini diartikan dalam pengukuran ini terdapat pada budaya kerja yang dikerjakan oleh pegawai atau karyawan memiliki beban tinggi, budaya perusahaan yang sering berlawanan dengan keinginan karyawan atau pegawai, dan kenyamanan yang dirasakan terhadap hubungan kerja antara seprofesi di dalam perusahaan atau organisasi.

Menurut Siagian (Saputri et al., 2017:56-57); Riley (2006:2) yang dijadikan sebagai indikator pada perpindahan kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut :

- 1) Karakteristik Individu,

Indikator ini, lebih berhubungan pada karyawan sering meninggalkan saat jam-jam kerja berlangsung dan perusahaan menuntut agar karyawan terampil dalam pekerjaannya

- 2) Lingkungan Kerja, artinya dalam perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman, para pegawai atau karyawan mudah beradaptasi dengan

lingkungan kerja, serta tersedianya suatu fasilitas dalam organisasi atau perusahaan, dan memiliki kelengkapan sarana kerja untuk karyawan atau pegawai yang terasa memadai.

- 3) Organisasi, artinya dalam organisasi Perusahaan dapat menyiapkan suatu promosi menuju jenjang karir untuk karyawan, perusahaan memberikan jam kerja yang fleksibel, dan ada kerjasama yang erat antar departemen, serta atasan senantiasa dapat menerima masukan dari bawahan

Menurut Oetomo (Saputri et al., 2017:56-57) menjelaskan indikator sebagai alat ukur dari turnover intention terdapat pada Organisasi. Dimana dalam organisasi dimaksud dalam indikator ini, yang berkaitan dengan

1. Perusahaan menyiapkan promosi dan jenjang karir untuk karyawan
2. Jam kerja yang fleksibel
3. Eratnya kerjasama antar departemen
4. Atasan menerima masukan dari bawahan

Beberapa cara lain pengukuran tingkat turnover menurut Mowday et al., (Pawesti dan Wikansari, 2016:52) yakni:

- 1) Rata-rata atas masa kerja, artinya bahwa jumlah atas masa kerja dari setiap karyawan atau pekerja dibagi dengan jumlah dari total karyawannya.
- 2) Tingkat dari ketambahan karyawan, adalah jumlah dari karyawan yang masuk atau jumlah dari karyawan baru, pada satu periode tertentu, yang kemudian dibagi dengan rata-rata jumlah karyawannya pada saat periode tertentu tersebut.
- 3) Tingkat pemisahan diri, artinya dimana jumlah dari karyawan yang telah memisahkan dirinya dari perusahaan pada satu masa periode tertentu, yang

kemudian dilakukan pembagian atas rata-rata jumlah karyawan pada saat periode tertentu tersebut.

- 4) Tingkat stabilitas, yakni jumlah para karyawan yang tetap bertahan, dan menjadi anggota dari perusahaan yang sejak awal hingga pada akhir satu periode, dan dibagi dengan jumlah total karyawan pada saat di awal periode.
- 5) Tingkatan ketidakstabilan karyawan, yakni, banyaknya jumlah dari karyawan yang telah keluar dari organisasi atau perusahaan, pada awal periode hingga pada akhir periode, yang kemudian dibagi dengan jumlah total karyawan pada saat awal periode.
- 6) Tingkat ketahanan karyawan, yakni jumlah dari karyawan yang baru, dan tetap sebagai karyawan di dalam satu periode tertentu dan dibagi dengan jumlah karyawan baru.
- 7) Tingkat kehilangan karyawan, yakni jumlah banyaknya karyawan yang baru, dan keluar, lalu dibagi dengan jumlah karyawan baru tersebut dalam satu periode tertentu.

Indikator *turnover intention* menurut Halimah et al. (20163-4) yaitu:

- (1) Memikirkan untuk keluar
- (2) Pencarian alternatif pekerjaan
- (3) Niat untuk keluar

2.1.4. Hubungan Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

2.1.4.1. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Mobley et al. (Chen dan Wang, 2019) menyebut *intensi turnover* sebagai niat dari anggota organisasi untuk meninggalkan pekerjaan mereka pada saat sekarang dan mencari pekerjaan lain, karena ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, *turnover intention* mengacu pada intensitas keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya yang saat ini, dan mencarinya untuk perusahaan orang lain. Hancock et al. (2013) juga percaya bahwa karyawan biasanya mengalami masa refleksi sebelum keputusan akhir dibuat. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi niat keluar masuk karyawan. Bukti empiris yang menunjukkan biasanya kepuasan kerja mengarah pada kinerja karyawan yang lebih tinggi, yang selanjutnya mendorong karyawan untuk bertahan. Namun, Kim et al. (2005) menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan di restoran memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *intensi turnover* mereka. Chen (2006) menemukan data empiris, bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* dan demikian sebaliknya. Yang (2008) mengeksplorasi sebab dan akibat kepuasan kerja karyawan, dan hasilnya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mengakibatkan penurunan yang signifikan niat keluar masuk karyawan. Beberapa studi terbaru (Jang dan George, 2012; Zopiatis et al., 2014; Lu dan Gursoy, 2016) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif *turnover intention*.

Indrayanti dan Riana (2016) menemukan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi secara negatif dan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi Semakin tinggi komitmen mereka pada organisasi maka keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Wibawa dan Putra (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih kuat terhadap turnover intention. Itu menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu mempengaruhi *intensi turnover* secara langsung. Nuansa et al. (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada turnover intention melalui mediasi komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan. maka keinginan keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

Kepuasan kerja yang dirasa tinggi, akan berakibat pada tingkat *turnover* yang rendah (Mangkunegara, 2013); Permata Sari et al. (2020). Ketika karyawan telah merasakan adanya penurunan pada rasa semangat, dan tingkat antusias dikarenakan oleh kelelahan, mereka akan cenderung merasakan ketidakpuasan dan tidak menyukai suatu pekerjaannya, dan justru akan menjadi aktif dalam melihat atau melakukan suatu kesempatan mencari kerja pada perusahaan lain (peningkatan *turnover intention*) (Siddiqi, 2013; Permata Sari et al. (2020).

Fenomena pada *turnover*, akan menjadi sebuah masalah besar ketika karyawan yang memiliki prestasi tinggi, justru yang keluar dari perusahaan. Menurut Yamazakia dan Petchdee (2015), *turnover intention* (perpindahan kerja) telah menjadi suatu analisa atas prediksi terkuat yang dilandasi atas pemikiran dari

karyawan atau pegawai, sebelum karyawan atau pegawai tersebut dapat memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian tingginya tingkat *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan yang dapat meningkatnya ketidakpuasan karyawan atau pegawai. Artinya bahwa ketika seorang pegawai atau karyawan telah merasakan kepuasan dalam suatu pekerjaannya, maka secara tidak langsung pegawai atau karyawan akan merasakan kenyamanan dengan pekerjaan tersebut. Polii (2015) dan Waspodo et al. (2013) menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.1.4.2. Hubungan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Jika ketidakamanan kerja pada perusahaan meningkat, maka turnover intention juga akan meningkat, artinya jika masalah rasa ketidakamanan dalam bekerja terus menerus dihadapi oleh karyawan maka munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover intention* pada karyawan. Ismail (2015) yang menyatakan bahwa jika seorang karyawan telah merasakan suatu tingkatan terhadap suatu ancaman yang cukup tinggi terhadap pekerjaan atau terhadap keseluruhan atas pekerjaannya, maka akan semakin tinggi pula tingkat dari keinginan niatnya seorang karyawan untuk segera melakukan perpindahan kerja. *Job insecurity* merupakan ketidakamanan kerja. Tetapi tidak mengarah pada kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja karyawan, akan tetapi lebih mengarah pada keberlanjutan masa depan dari pekerjaan seorang karyawan yang bersangkutan. Adanya perkembangan industri ditambah dengan pemberlakuan sistem kontrak ini yang biasanya membuat karyawan merasa tidak aman dan

menimbulkan kecemasan akan status pekerjaan mereka di masa depan (Iskandar dan Yuhansyah, 2018:2).

Karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya (Iwandi, 2002). Karenanya karyawan yang mengalami tekanan atau tidak mendapat tekanan dan mudah memperoleh pekerjaan ditempat lain, tekanan yang mangancam kelangsungan kerja diduga terkait dengan reaksi untuk meninggalkan pekerjaan di tempat lain. Ashford et al., (Halimah et al., 2016), menyatakan *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir stress, dan merasa pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan.

Hanafiah (2014) menyatakan, ketidakamanan kerja memiliki dampak yang kuat dengan *turnover intention*, hal ini dikarenakan adanya ketidakstabilan dari suatu status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa pula diramalkan, sehingga akan berakibat pada intensi dari karyawan yang akan pindah kerja (*turnover intention*) akan lebih cenderung meningkat. Qazi et al. (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *job Insecurity* dan *turnover intention*, menurutnya jika semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja para karyawan atau pegawai yang dirasakan, maka akan semakin tinggi pula niat dari karyawan untuk segera keluar dari perusahaan. Sora et al. (2010) yang menyatakan bahwa keridakamanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Gunalan dan Adnan (2015) juga mendapatkan hasil penelitian serupa yang menunjukan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap

turnover intention, ketika karyawan merasa adanya resiko kehilangan pekerjaannya maka niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan semakin meningkat. Iriana et al. (2004) bahwa ketidakamanan kerja berhubungan positif dengan keinginan berpindah kerja.

Job insecurity yang dirasakan oleh karyawan ataupun pegawai, dikarenakan adanya beberapa perubahan yang telah terjadi di dalam perusahaan, karyawanpun sangat dimungkinkan akan merasa terancam, mengalami kegelisahan, serta tidak merakan keamanan, karena akan adanya suatu potensi di dalam suatu perubahan untuk dapat memberikan pengaruh terhadap suatu kondisi dari suatu pekerjaan, dan akan berkelanjutan pada suatu bentuk balas jasa yang telag diterima melalui perusahaan tempat dia bekerja. Karyawan akan mengalami yang namanya rasa yang tidak aman semakin meningkat, karena ketidakstabilan terhadap status dari kepegawaian mereka, dan tingkat pendapatanpun yang semakin tidak dapat diramalkan, sehingga akibatnya *Turnover intention* cenderung akan pula turut meningkat (Hendrayani, 2013). Intensitas keinginan untuk keluar atau dengan berniat untuk pindah kerja (*turnover intention*) dapat berujung pada satu keputusan yang dibuat oleh karyawan untuk meninggalkan pekerjannya (Anggriani dan Hambari, 2016). Selain itu, perasaan tidak aman ini akan membawa dampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*) Mawei (2016).

Rusyandi (2016) dalam penelitiannya bahwa pengaruh job insecurity yang terdiri dari kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir dan pusat pengendalian secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Septiari dan Ardiana (2016) menunjukan dalam penelitiannya bahwa *job*

insecurity (ketidakamanan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Demikian pula Negara dan Dewi (2017) menyatakan bahwa *job insecurity* (ketidakamanan kerja) memiliki berpengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention*.

2.1.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, yang memiliki relevansi dengan penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa (2015) dalam penelitiannya yang berhubungan dengan penelitian ini, yakni Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT. Autobagus Rent Car Bali. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 98 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap turnover intentions.
2. Tiara Efentris1 dan Stefani Chandra (2019). Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu menguraikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil angket dan bersifat asosiatif untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel bebas dan variabel terikat. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 31 orang responden dengan menggunakan metode sensus

dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yaitu variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT.Cahaya Araminta Pekanbaru.

3. Riski Eko Ardianto dan Muhamad Bukhori (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variable kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stress kerja terhadap turnover intentions di PT. Taruma Mandiri Indonesia. Responden penelitian berjumlah 59 responden yang merupakan seluruh pegawai PT Taruma Mandiri Indonesia. Analisis data dengan regresi linier ganda. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif sedangkan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap turnover intentions.
4. Dewi Hartati, (2020). Penelitian ini memiliki Sampel penelitian sebanyak 45 orang Agen. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai thitung $5,457 > t$ tabel $2,018$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000$. Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai thitung $4.597 > 2.018$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000$. Namun perusahaan masih perlu meningkatkan kepuasan kerja agen dan *normative commitment* pada agent dengan menanamkan persepsi bahwa berkomitmen merupakan suatu keharusan yang

harus dimiliki sejak awal bergabung dengan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency. Kemudian terdapat konstribusi yang besar antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Agen, diketahui dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,735. Secara umum dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi telah memberi pengaruh terhadap *Turnover Intention* Agen 73,5% pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru

5. Sunandar (2018) penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini tentang pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* di PT. Ukhuwah itu Indah (Baklave Makassar). penelitian ini menggunakan jumlah populasi sebanyak 106 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 80 karyawan. Tehnik penarikan sampel menggunakan tabel penentuan sampel oleh Michael dan Issac. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif. Hasil penelitian mengetahui pengaruh *job insecurity* dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi *turnover intention* sedangkan secara parsial *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan dan positif berpengaruh terhadap *turnover intention* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Syahbani (2018). Pengaruh *Job Insecurity*, Keamanan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Populasi dalam penelitian ini merupakan tenaga kerja yang honorer sebagai pekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Kabupaten Bulukumba. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Purposive Sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 responden. Analisis data menggunakan Analisis linear berganda dan analisis regresi moderating dengan pendekatan uji residual. Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa *job insecurity* dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan Variabel Keamanan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Analisis variabel moderating dengan pendekatan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Sedangkan variable moderating keamanan kerja dan stres kerja tidak mampu di moderasi oleh komitmen organisasi.

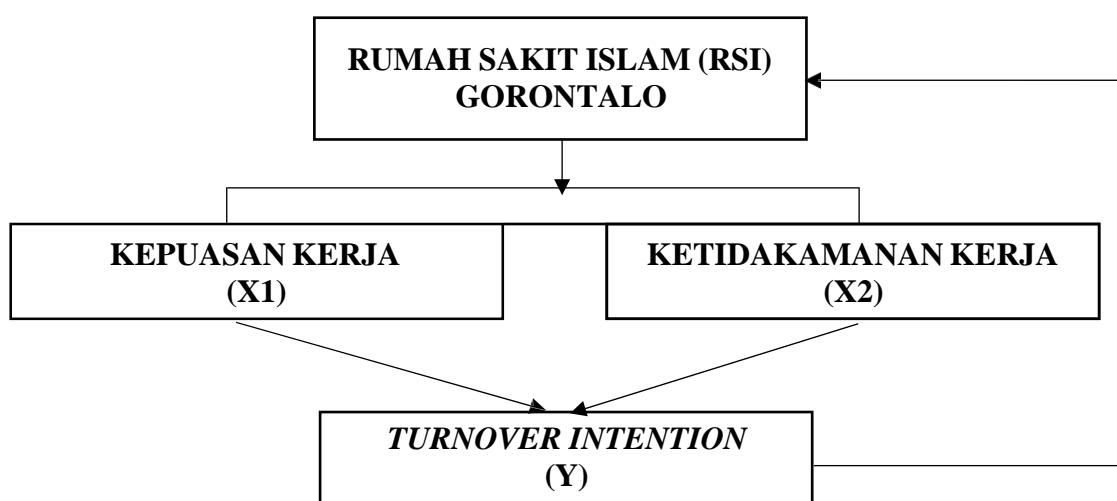
7. Putri dan Rumangkit (2017). Penelitiannya tentang ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan motivasi terhadap *turnover intention*. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Non-Probability Sampling dengan teknik yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Responden dalam penelitian ini sejumlah 68 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Melalui beberapa penelitian terdahulu di atas, terdapat kesamaan pada variabel yang diteliti, yakni kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*. Namun perbedaan yang terlihat penelitian terdahulu terdapat menggunakan variabel lain selain variabel yang menjadi topik dalam penelitian ini.

Demikian pula perbedaan selanjutnya pada jumlah responden sebagai sampel dan lokasi pada penelitian. Perbedaan yang lebih menonjol terdapat pada alat analisis yang digunakan. Penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Sementara dalam penelitian ini, menggunakan alat analisis path (analisis jalur).

2.1.5. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini, menggunakan konsep variabel tentang kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja sebagai variabel independent, serta turnover intention merupakan variabel dependent. Kepuasan kerja akan memberikan pengaruh pada turnover intention. Demikian pula pada ketidakamanan kerja turut pula akan memberikan pengaruh terhadap turnover intention. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Islam Gorontalo. Sehingga berdasarkan ulasan dan atas penjabaran pada latar belakang, tujuan penelitian serta pada tinjauan pustaka, termasuk pula pada penelitian terdahulu, yang dikuatkan oleh hubungan antar variabel, maka kerangka pemikiran dalam alur penelitian ini, dapat digambarkan pada alur kerangka pemikiran berikut ini :



Gambar 2.1. Alur Kerangka Pemikiran

2.1.6. Hipotesis

Untuk memberikan gambaran pada hasil penelitian nanti, dibutuhkan dugaan sementara atau hipotesis penelitian. Berdasarkan pada rumusan masalah dan maksud, tujuan penelitian, serta referensi dari penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X1) dan Ketidakamanan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intentiom* (Y) pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo.
2. Kepuasan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intentiom* (Y) pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo.
3. Ketidakamanan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intentiom* (Y) pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Setiap penelitian, harus identik dengan sebuah objek dari penelitian, namun pada riset empiris, objek dalam penelitian merupakan variabel yang di angkat dalam penelitian. Sehingga yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, ketidakamanan kerja dan *turnover intention*. Dan menjadi subjek dalam penelitian ini, merupakan objek (lokasi) yang diteliti yakni Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan strategi yang dipilih oleh peneliti untuk mengintegrasikan secara menyeluruh komponen riset dengan cara logis dan sistematis untuk membahas dan menganalisis apa yang menjadi fokus penelitian. Sutama (2016: 43), menjelaskan bahwa untuk penelitian bersifat kuantitatif, erat kaitannya dengan teknik dari penelitian survey social. Hal ini termasuk melakukan wawancara yang terstruktur, dan juga berdasarkan pada kuesioner yang tersusun, demikian pula pada eksperimen, dan dengan observasi yang terstruktur, hingga pada analisis dalam isi, analisis statistik secara formal dan masih banyak lagi. Sugiyono (2015:14) juga menjelaskan bahwa untuk metode penelitian kuantitatif sendiri, merupakan suatu metode dari penelitian yang berdasarkan pada suatu filsafat secara positivism. Yang digunakan dalam metode ini menggunakan

populasi atau sempel tertentu, dan dengan teknik pengambilan atas sample, secara umum dilakukan dengan cara random sampling, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif adalah pendekatan untuk menguji teori obyektif dengan memeriksa hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini, pada gilirannya, dapat diukur, biasanya pada instrumen, sehingga data bernomor dapat dianalisis menggunakan prosedur statistic (*Quantitative research is an approach for testing objective theories by examining the relationship among variables. These variables, in turn, can be measured, typically on instruments, so that numbered data can be analyzed using statistical procedures*) (Creswell, 2014:32); maka ia dapat mengoperasionalkan pengertian itu kedalam penelitiannya, dan definisi pakar ini dapat dijadikan alasan mengapa ia menggunakan pendekatan kuantitatif di dalam penelitiannya. Creswell (2014) bahwa penelitian korelasional merupakan jenis penelitian *non experimental* dimana peneliti mengukur dua variabel dan menilai hubungan statistik (yaitu korelasi) antara mereka dengan sedikit atau tidak ada usaha untuk mengendalikan variabel asing.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dibuat kesimpulan bahwa pada pendekatan jenis penelitian kuantitatif, merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang serta rumusan masalah, sehingga penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk

mengukur pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015, h.38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Definisi operasional merupakan pernyataan tentang definisi serta pengaruh dari variabel-variabel di dalam penelitian secara operasional baik berdasarkan teori maupun pengalaman empiris yang terjadi selama ini di lapangan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka peneliti membagi variabel menjadi 2 (dua) Variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja. Serta variabel dependen (terikat) yaitu *turnover intention*.

1. Variabel Bebas / variabel Independen

Secara umum dianggap bahwa variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif atau negatif (Sekaran dan Roger Bougie, 2017:79). Berikut variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini :

1) Kepuasan Kerja (X1)

Pawesti dan Wikansari (2016) kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. Artinya setiap perorangan atau individu, mempunyai tingkat kepuasan yang tentunya berbeda-beda, tergantung pada sistem nilai yang

berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan, dan sesuai dengan suatu keinginan individunya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan terhadap aktivitas atau kegiatan tersebut. Hamali (2016, p.200) telah menjelaskan deskripsi tentang kepuasan kerja, merupakan suatu sikap yang positif atau sikap negative, yang dimiliki oleh individual seseorang terhadap pekerjaanya.

Indikator dari kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengelaborasi penelitian Hasibuan, (2017); Susanti dan Halillah (2018) diantaranya adalah:

1. Pekerjaan yang sesuai
2. Pekerjaan sebagai kesempatan belajar
3. Menerima tanggung jawab
4. kemajuan karyawan
5. Jumlah gaji sesuai dengan beban kerja
6. memiliki penghargaan
7. Promosi atas dasar senioritas
8. promosi kenaikan gaji
9. Gaya pengawasan
10. Pengawasan berpusat pada karyawan
11. Pengawasan berpusat iklim partisipasi
12. Saling tergantung antar anggota

2) Ketidakamanan Kerja (X2)

Ketidakamanan kerja didefinisikan sebagai tingkat ketidakpastian yang dirasakan karyawan tentang berapa lama mereka akan bekerja mempertahankan posisinya saat ini (De Witte et al., 2015). *Job insecurity* (ketidakamanan kerja) menurut Shoss, 2017: 1914) sebagai ancaman yang dirasakan bagi kontinuitas dan stabilitas pekerjaan seperti yang dialami saat ini, apalagi, mereka dibedakan antara ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) kuantitatif (ancaman yang dirasakan terhadap pekerjaan secara keseluruhan) dan ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) kualitatif (ancaman yang dirasakan terhadap fitur pekerjaan). Ellonen & Nätti (2015) *Job insecurity* merupakan suatu evaluasi individu tentang seberapa besar kemungkinan seseorang akan kehilangan masa depan pekerjaan dalam waktu dekat.

Indikator dalam mengukur ketidakamanan kerja dalam penelitian ini, adalah berdasarkan pada referensi acuan penelitian elaborasi dari Widyasari et al. (2017) adalah:

1. Menganggap gaji sebagai tolok ukur keberhasilan bekerja
2. Menganggap promosi sebagai ukuran kesuksesan
3. Menganggap supervisor sebagai penentu dalam bekerja
4. Tingkat kekhawatir kehilangan pekerjaan
5. Menganggap pekerjaan sangat bergensi
6. Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja
7. Tingkat ancaman akan diberhentikan
8. Kekhawatiran akan dipecat

9. Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan
10. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi
11. Ancaman akan dipindahkan kepekerjaan

2. Variabel Terikat/ Variabel Dependen

Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017:77) variabel terikat merupakan variabel utama yang sesuai dalam investigasi. Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan mendeskripsikan variabel terikat, atau menjelaskan variabilitasnya, atau memprediksinya. Pada penelitian ini, varaiabel dependen adalah ***Turnover Intention (Y)***.

Turnover intention (juga disebut sebagai niat untuk pergi) diartikan sebagai sadar dengan kelalaian masa depan karyawan untuk meninggalkan atau berencana meninggalkan organisasi dalam waktu dekat (Bothma & Roodt, 2012; Takawira et al., 2014). Keinginan pindah kerja (*intention turnover*) 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. (Mobley et al., dalam Halimah et al., 2016). Pada penjelasan lainnya seperti yang diungkapkan Kartono (2017:44) menjelaskan *turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi.

Indikator dalam pengukuran *turnover intention*, peneliti menggunakan indikator berdasarkan pada beberapa penelitian Antara lain Siagian (Saputri et al., 2017:56-57); Riley (2006:2), yaitu :

- 1) Lama bekerja
- 2) Tingkat pendidikan
- 3) Keikatan terhadap organisasi
- 4) Budaya perusahaan
- 5) Karakteristik Individu
- 6) Lingkungan Kerja
- 7) Jam kerja yang fleksibel
- 8) Atasan menerima masukan dari bawah
- 9) Rata-rata masa kerja
- 10) Tingkat ketidakstabilan
- 11) Memikirkan untuk keluar
- 12) Pencarian alternatif pekerjaan
- 13) Niat untuk keluar

Penejelasan dari Variabel Independent dan Dependent diatas, dapat secara singkat di tampilkan pada tabel berikut beserta skala pengukuran instrument :

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
KEPUASAN KERJA (X1)	1. <i>Work Itself</i> (Pekerjaan itu sendiri)	1. Pekerjaan yang sesuai 2. Pekerjaan sebagai kesempatan belajar 3. Menerima tanggung jawab 4. kemajuan karyawan	Ordinal
	2. <i>Pay (Gaji)</i>	5. Jumlah gaji sesuai dengan beban kerja	

KETIDAK AMANAN KERJA (X2)	3. <i>Promotion Opportunities</i> (Peluang Promosi)	6. Memiliki penghargaan 7. Promosi atas dasar senioritas 8. Promosi kenaikan gaji	Ordinal
	4. <i>Supervision</i> (Pengawasan)	9. Gaya pengawasan 10. Pengawasan berpusat pada karyawan 11. Pengawasan berpusat iklim partisipasi	
	5. <i>Co Workers</i> (Rekan kerja)	12. Saling tergantung antar anggota	
	1. Arti pekerjaan	1. Menganggap gaji sebagai tolok ukur keberhasilan bekerja 2. Menganggap promosi sebagai ukuran kesuksesan 3. Menganggap supervisor sebagai penentu dalam bekerja	
	2. Arti penting peristiwa pekerjaan	4. Tingkat kekhawatir kehilangan pekerjaan 5. Menganggap pekerjaan sangat bergengsi 6. Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja	
	3. Kemungkinan perubahan negatif pada faktor pekerjaan	7. Tingkat ancaman akan diberhentikan 8. Kekhawatiran akan dipecat 9. Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan	
	4. Kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu	10. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi 11. Ancaman akan dipindahkan kepekerjaan	
	5. Ketidakberdayaan,	12. Ketidakberdayaan untuk menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan, 13. Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan 14. Ketidakberdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan	

TURNOVER INTENTION (Y)	1. Karakteristik Individu	1. Meninggalkan saat jam-jam kerja berlangsung 2. Perusahaan menuntut agar karyawan terampil dalam pekerjaannya	Ordinal
	2. Lingkungan Kerja	3. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman 4. Karyawan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja 5. Fasilitas dan kelengkapan sarana kerja karyawan memadai	
	3. Organisasi	6. Perusahaan menyiapkan promosi dan jenjang karir untuk karyawan 7. Jam kerja yang fleksibel 8. Eratnya kerjasama antar departemen 9. Atasan menerima masukan dari bawahan	

Sumber :

Variabel X1 : Hasibuan, (Susanti dan Halillah (2018)

Variabel X2 : Widyasari et al. (2017)

Variabel Y : Siagian (Saputri et al., 2017:56-57)

Berdasarkan tabel operasionalisasi variabel di atas, yakni variabel independen Kepuasan Kerja (X1) dan Ketidakamanan Kerja (X2). Serta *Turnover Intention* (Y) akan diukur menggunakan instrumen kuesioner, dengan menggunakan skala likert (*likert's type item*). Jawaban yang ada pada setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif, atau dalam kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), sangat setuju atau selalu pilihan jawaban (5) dan Sangat tidak setuju atau tidak pernah (1), jawaban ini merupakan setiap pilihan responden yang akan di berikan bobot yang berbeda, seperti nampak pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negatif)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negatif)	1

3.2.3. Populasi Dan Sampel

3.2.3.1. Populasi

Sukmadinata dan Syaodih (2013:250-251) menyatakan populasi merupakan kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian. Sabar (2007) menyampaikan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi merupakan satu bentuk dari kesatuan individu atau subyek yang berada pada wilayah dan waktu serta dengan kualitas tertentu melalui hasil yang diamati atau yang diteliti (Supardi, 2005). Jika dilihat dari pada penentuan sumber datanya, maka yang dimaksud dengan populasi tersebut dapat dibedakan menjadi populasi yang terbatas dan atau populasi yang tak terhingga (Bungin dan Burhan 2008). Populasi terbatas sendiri merupakan suatu populasi dengan jumlah yang memiliki keterbatasan atau dapat dihitung berdasarkan pada suatu waktu serta berdasarkan pada suatu wilayah (Asra et al., 2015).

Namun dalam penelitian ini, merupakan populasi yang terbatas. Artinya memiliki keterbatasan jumlah yang terdapat pada data. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh jumlah tenaga medis yang ada pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo sebanyak 59 Tenaga Medis.

3.2.3.2. Sampel

Sukmadinata dan Syaodih (2013:250) menyatakan sampel adalah kelompok kecil yang secara nyata diteliti dan ditarik kesimpulan dari populasi. Sampel sebagai wakil populasi, mengisyaratkan bahwa sampel tersebut harus mampu mencerminkan populasi atau sampel itu harus *representative* (Partino & Idrus, 2010).

Untuk menentukan sampel, perlu diperhatikan kualitas populasi. Jika pada ukuran jumlah dari populasinya berada di atas 1000, maka sampel sekitar 10% telah cukup menjadi sampel, akan tetapi jika ukuran dari jumlah populasinya hanya sekitar 100, maka sampelnya yang paling sedikit berada pada 30%, dan jikalau ukuran populasinya adalah sebanyak 30, maka sampelnya harus berada pada 100% (Darmawan, 2014).

Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan objek yang di teliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sample (sampel purposive) yaitu dengan patokan jumlah populasi tersebut, peneliti mengambil sampel secara acak dengan syarat memenuhi kriteria peneliti sebagai sampel dari populasi tersebut (Masturoh dan Anggita 2018).

Sampel yang diteliti adalah tenaga medis sebanyak 59. Karena jumlah yang sangat sedikit, maka jumlah populasi secara keseluruhan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan untuk sampel pada penelitian ini sebanyak 59 responden (tenaga medis) pada Rumah Sakit Islam Gorontalo, dan jumlah sampel tersebut dapat mewakili populasi.

3.2.4. Jenis Dan Sumber Data

3.2.4.1. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.) Data Kuantitatif merupakan data yang berupa unsur pada bilangan yang nilainya dapat berubah-ubah atau sifatnya bervariatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif terdapat pada hasil kuesioner yang telah ditabulasi dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2.) Data Kualitatif merupakan data yang mengandung unsur bilangan, akan tetapi memiliki ciri-ciri, dan sifat-sifat dari keadaan tertentu atau gambaran dari suatu objek penelitian. Dalam penelitian ini yang dikatakan data kualitatif merupakan kondisi dari sebuah perusahaan atau sejarah dari perusahaan yang diteliti

3.2.4.2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini dijadikan dalam dua sumber data, yakni :

- 1.) Data primer, merupakan data yang telah diperoleh atau yang telah dikumpulkan secara langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Misbahuddin & Hasan, 2013). Data tersebut merupakan data yang dapat telah diperoleh langsung dari data angket, data survei, data observasi dan sebagainya. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung kepada responden dengan memberikan angket atau daftar pertanyaan kepada Tenaga Medis pada Rumah Sakit Islam Gorontalo.

2.) Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian lapangannya (Teguh, 2005) Data sekunder biasanya telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen (Suryabrata, 2014). Keuntungan data sekunder diantaranya penghematan dalam biaya dan waktu (Rangkuti, 2015). Data sekunder tersebut yang digunakan oleh peneliti untuk dilakukan pada proses selanjutnya. Untuk memperoleh data tersebut, dimana peneliti mengambil sejumlah artikel, website dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.2.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan, merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengenai hasil pengamatan, pada kegiatan dari perusahaan yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran *interview* adalah kepada Tenaga Medis pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden baik secara langsung kepada Tenaga Medis pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, ataupun website, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.6. Metode Pengujian Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Untuk dapat meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

3.2.6.1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrument dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expres*), setelah instrument dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara diminta pendapatnya tentang instrument yang telah disususn itu. Sugiyono (2015) berpendapat bahwa setelah pada pengujian konstruksi telah selesai dari para ahli, maka akan dilakukan lebih lanjut adalah uji coba instrument. Pada dasarnya bahwa jika instrument tersebut telah disetujui oleh para ahli, maka selanjutnya akan dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data ini dapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3''$. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2015:43). Uji validitas di

lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel .Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang dikenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria dari korelasi *pearson Product Moment* (PPM) dapat diperjelas melalui tabel berikut ini :

Tabel 3.3. Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 – 1 , 000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0, 600 – 0, 799	Tinggi / Kuat
0, 400 – 0, 599	Cukup Tinggi / Sedang
0, 200 – 0, 399	Rendah / Lemah
0, 000 – 0, 199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2012)

3.2.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksud menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu hasil dari data instrument yang cukup dapat di percaya untuk dapat di gunakan sebagai alat dalam pengumpulan data, karena instrument tersebut sudah dikatakan cukup baik. Instrumen dikatakan apabila baik, tidak akan memiliki sifat secara

tendensius yang mengarahkan pada responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang dinyatakan bahwa sudah dapat di percaya, dan yang reliable akan dapat menghasilkan pula data yang dapat di percaya. Namun apabila datanya memang memiliki kebenaran dan sesuai dengan kenyataannya, maka berapa dalam berapakah pun di ambil, tetap akan memiliki nilai yang sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpa cronbach*

menurut Ghozali (2005 : 45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrument

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpa* $>0,60$ dan jika nilai *cronbach alpa* $<0,06$ dikatakan *tidak reliable* (Ghozali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.6.3. Konversi Data

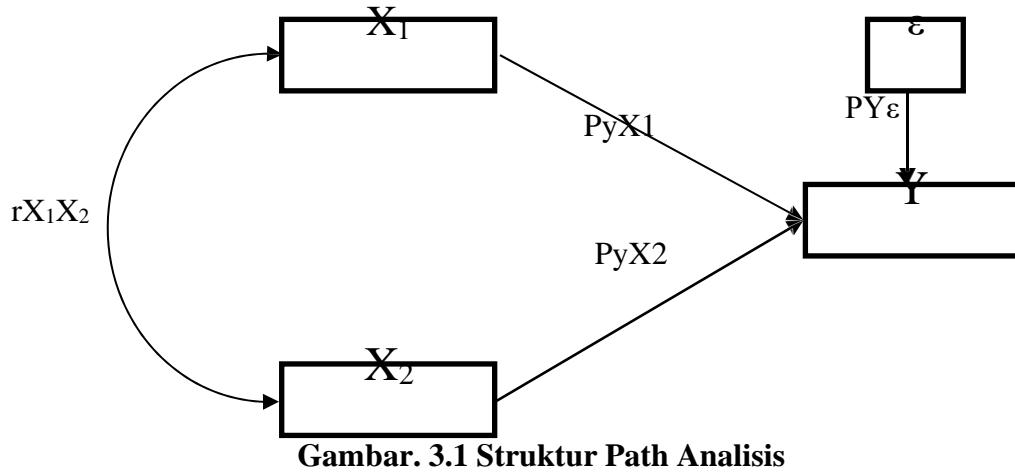
Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval', salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut :

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{\text{riil}}(i-1) - Z_{\text{riil}}(i)}{\text{Prop Kum}(i) - \text{Prop Kum}(i-1)}$$
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7. Metode Analisis Data

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh Kepuasan kerja (X1) dan Ketidakamanan kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonvermansi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Of Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas. Struktur hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) dengan diagram jalur dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Dari gambar tersebut di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = PyX_1 + PyX_2 + Py\varepsilon$$

Keterangan :

X_1 : Kepuasan Kerja

X_2 : Ketidakamanan Kerja

Y : *Turnover Intention*

ε : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

Py : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 dan X_2 . Tetapi ada variabel epsilon (ε) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

3.2.8. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Riduwan dan Sunarto, 2011 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{YX_i} ($i = 1, 2, 3, \text{ dan } 4$)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 , dan X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ($P_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.
 - a. Pengaruh langsung :
$$Y \quad X_i \xleftarrow{} Y = (P_{YX_i}) \xrightarrow{} (P_{YX_i}); \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$
 - b. Pengaruh tidak langsung
$$Y \quad X_i \xleftarrow{} Y = (P_{YX_i}) (R_{YX_i}) \xrightarrow{} (P_{YX_i})$$

3.2.9. Rencana Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada rencana yang terjadwal, berdasarkan ketentuan yang dibutuhkan sesuai dengan target penyelesaian hingga

pada skripsi sebagai syarat dalam memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Ichsan Gorontalo.

Awal penyusunan dimulai dengan membuat rancangan dari rencana yang sudah harus dijadwalkan dengan konsultasi bersama kedua pembimbing mengenai penentuan topik dari sebuah judul penelitian, yang selanjutnya pelaksanaan penyusunan proposal hingga pada penyelesaian skripsi. Adapun rencana jadwal dalam penelitian ini dapat terlihat pada table schedule tahapan-tahapan penulisan dari penyusunan proposal hingga skripsi, sebagai berikut:

Tabel 3.4. Rencana Jadwal Penelitian Bulan Januari 2021 – Maret 2021

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Gambaran Singkat Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo

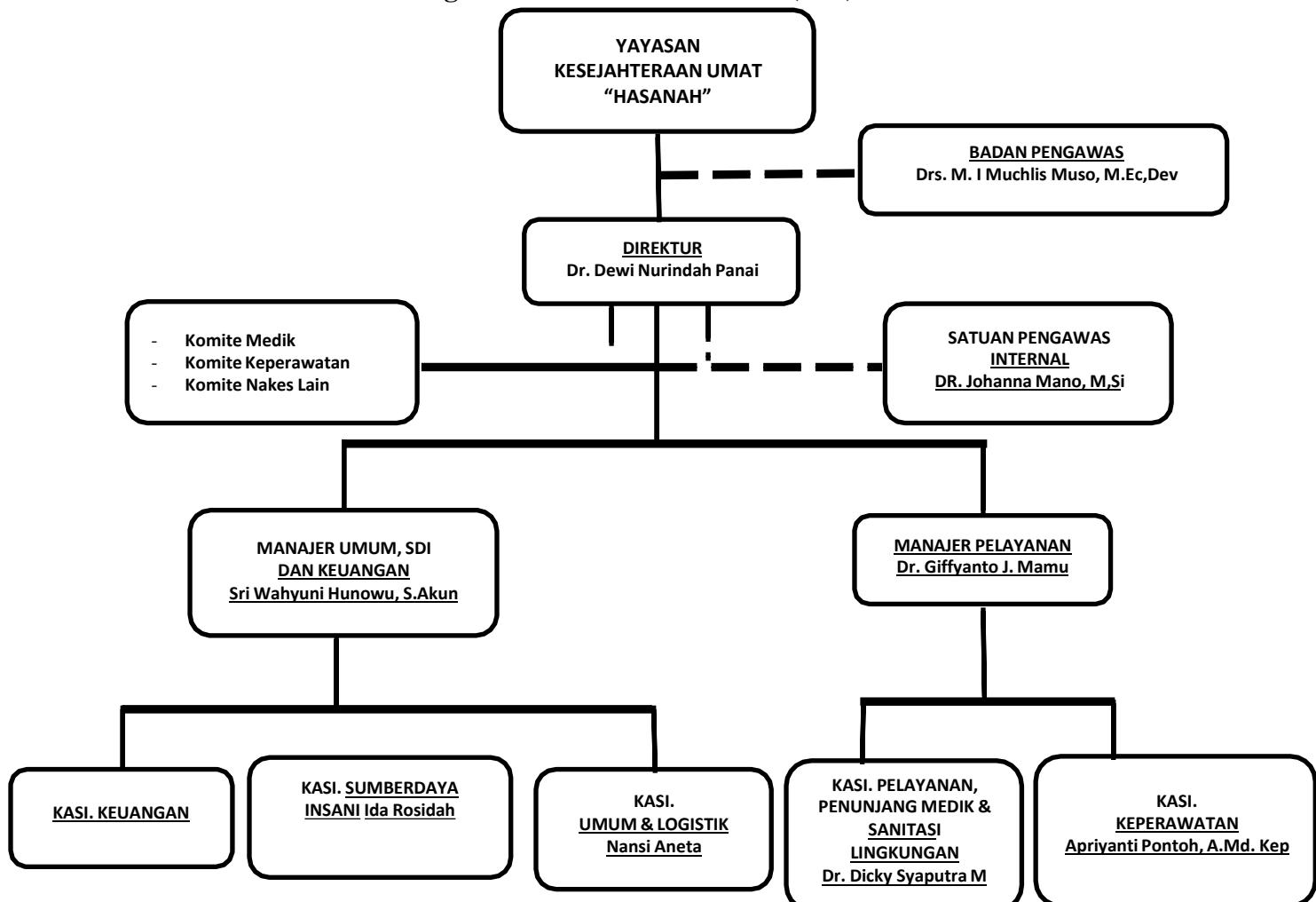
Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo merupakan salah satu dari sekian Rumah Sakit milik Organisasi Sosial yang berada di Gorontalo yang berbentuk Rumah Sakit Umum, dan hal ini telah dikelola oleh Lainnya Islam dan termaktub kedalam Rumah Sakit Kelas yang Belum ditetapkan. Rumah Sakit Umum (Rumah Sakit Islam) ini bertempat di Jl. KH. Agus Salim No.50, Gorontalo, Gorontalo.

RS Islam Gorontalo Mempunyai Layanan Unggulan dalam Bagian . RSU Kepunyaan Organisasi Sosial Gorontalo ini Mempunyai Luas Tanah 3 Ha dengan Luas Bangunan 5000. Saat ini Rumah Sakit Islam Gorontalo memberikan pelayanan kepada pasien pemegang kartu JAMKESMAS dan asuransi lainnya seperti Inhealth, bumida, Jiwasraya. Selain itu Rumah Sakit Islam Gorontalo juga telah menjalin kerjasama dengan beberapa instansi seperti PLN, BNI dan lainnya dalam hal memberikan pelayanan kesehatan kepada para pegawai di instansi tersebut.

Rumah Sakii Islam Gorontalo adalah sebuah unit bisnis yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan. Pelayanan juga berkualitas dengan alat-alat medis yang modern dan lengkap. Terdapat kamar rumah sakit bagi pasien rawat inap. Jam jenguk pasien Rumah Sakit Islam Gorontalo juga diatur dengan baik agar pasien baik anak dan dewasa dapat istirahat maksimal. Fasilitas pelayanan

yang disediakan meliputi Instalasi Gawat Darurat (IGD) 24 jam, Rawat Jalan, Rawat Inap, Poli Umum, Poli Gigi, Praktek Dokter Spesialis, Laboratorium Klinik, Radiologi, Rekam Jantung, Apotik Ruang Bedah, Ruang Persalinan, dan Ambulans. petugas di Rumah Sakit Islam terdiri dari dokter umum 7 orang, dokter spesialis 12 orang, perawat 39 orang, bidan 10 orang, petugas radiologi 1 orang, petugas laboratorium 4 orang. Jumlah tempat tidur terdiri dari kelas I 10 tempat tidur, kelas II 5 tempat tidur, kelas III Pria 8 tempat tidur, kelas III Wanita 8 tempat tidur dan VIP 14 tempat tidur.

4.1.1.1. Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo

4.1.1.2. Visi dan Misi Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo

Visi :

Menjadi Rumah Sakit Pilihan dan terkemuka di Gorontalo dengan pelayanan yang berkualitas berdasarkan nilai-nilai Islami

Misi :

1. Memberikan, menjaga dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang professional dan berkualitas
2. Menerapakan budaya kerja, bernuansa Islami, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan
3. Meningkatkan kinerja profitabilitas untuk kepentingan kemaslahatan Umat Manusia

4.1.2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini, adalah para tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo. Sebagai gambaran umum responden terdapat beberapa karakteristik yang di lihat pada masing-masing individu, yakni berdasarkan pada jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta status yang dimiliki oleh responden. berdasarkan sampel dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 59 orang. berikut karakteristik dari Responden yang menjadi responden pada penelitian ini :

4.1.2.1. Responden Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Nomor	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persen
1	Laki-laki	23	39.0
2	Perempuan	36	61.0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil pada tabel 4.1, bahwa dari total responden yang berjumlah 59 responden, terdapat jumlah Responden dengan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang Responden, dengan tingkat presentase yang dimiliki adalah sebesar 39%, dan jumlah responden dengan berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 Responden atau tingkat presentase sebesar 61%. Dengan demikian responden yang mendominasi pada penelitian ini, berdasarkan karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, yakni responden yang berjenis kelamin perempuan.

4.1.2.2. Responden Berdasarkan Karakteristik Jenis Usia

Tabel 4.2. Klasifikasi Responden Menurut Jenis Usia

Nomor	Usia	Jumlah Responden	Persen
1	17-25	24	40.7
2	26-35	23	39.0
3	>36	12	20.3
Jumlah		59	100

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil yang nampak pada tabel 4.2, dapat dijelaskan bahwa, responden berdasarkan karakteristik dilihat dari jenis usia, menunjukkan responden pada jenis usia 17-25 tahun sebanyak 24 Responden, dengan tingkat presentase 40.7%. Sementara responden pada jenis usia 26-35 tahun sebanyak 23 Responden, memiliki presentase 39%, dan responden untuk usia di atas 36 tahun sebanyak 12 Responden atau dengan presentasenya sebesar 20.3%.

4.1.2.3. Responden Berdasarkan Pada Karakteristik Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3. Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Nomor	Pendidikan	Jumlah Responden	Persen
1	D3	48	81.4
2	S1	11	18.6
Jumlah		59	100

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.3 tentang klasifikasi dari responden menurut karakteristik jenis pendidikan, menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan D.III sebanyak 48 Responden atau tingkat presentase yang diperoleh sebesar 81.4%. Sementara untuk responden yang tingkat pendidikannya S.1 sebanyak 11 orang Responden, dengan memiliki tingkat presentase sebesar 18.6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Responden yang mendominasi pada penelitian ini adalah, responden yang memiliki tingkat pendidikan D.III.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel kepuasan Responden. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi. Berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 59 = 59$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 59 = 295$

Hasil dari perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{295 - 59}{5} = 47.2 = 47$$

Tabel 4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden

No.	Rentang	Kategori
1.	59 – 106	Sangat Rendah
2.	107 – 154	Rendah
3.	155 – 202	Sedang
4.	203 – 250	Tinggi
5.	251 – 298	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Rentang skala pada tabel 4.4, ini akan digambarkan pada hasil tabulasi

data masing-masing variabel berdasarkan jawaban responden berikut ini :

4.2.1. Gambaran Umum untuk Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Hasil yang ada pada tabulasi data untuk variabel Kepuasan Kerja (X1), melalui jawaban responden sebanyak 59 Responden, yang dalam hal ini merupakan sampel pada penelitian ini, dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (X1)

SKOR	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%									
5	37	185	62.7	38	190	64.4	38	190	64.4	36	180	61.0
4	22	88	37.3	21	84	35.6	21	84	35.6	23	92	39.0
3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	59	273	100	59	274	100	59	274	100	59	272	100
Kategori	Sangat Tinggi											
SKOR	Item											
	X1.5			X1.6			X1.7			X1.8		
	F	Skor	%									
5	37	185	62.7	37	185	62.7	34	170	57.6	37	185	62.7
4	22	88	37.3	22	88	37.3	25	100	42.4	22	88	37.3
3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	59	273	100	59	273	100	59	270	100	59	273	100
Kategori	Sangat Tinggi											
SKOR	Item											
	X1.9			X1.10			X1.11			X1.12		
	F	Skor	%									
5	36	180	61.0	38	190	64.4	36	180	61.0	38	190	64.4
4	23	92	39.0	21	84	35.6	23	92	39.0	21	84	35.6
3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	59	272	100	59	274	100	59	272	100	59	274	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Berdasarkan data tabulasi pada tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa untuk variabel Kepuasan Kerja (X1), pada pernyataan responden yang terdapat pada item X1.1, tentang Responden melakukan pekerjaan yang sesuai, memperoleh skor sebesar 273 dengan kategori **Sangat Tinggi**. Selanjutnya untuk pernyataan Responden pada item pernyataan X1.2 tentang Responden Menganggap Pekerjaan sebagai kesempatan belajar, telah memperoleh skor 274 dengan kategori **Sangat Tinggi**. Pada item selanjutnya untuk pernyataan Responden yang menjawab item pernyataan X1.3, tentang Responden menerima tanggungjawab atas tugas dan pekerjaan, menambah kemajuan buat saya dalam pemahaman bekerja. Item ini telah mendapatkan jumlah skor sebesar 270 dengan memiliki kategori **Sangat Tinggi**. Sedangkan untuk item selanjutnya yakni Responden yang menjawab item pernyataan X1.4, tentang Responden merasa diberi gaji sesuai dengan jumlah yang pantas saya terima, telah mendapatkan nilai skor sebesar 273 dengan skor ini dikategorikan sebagai kategori **Sangat Tinggi**.

Untuk item X1.5, dimana Responden yang menjawab item pernyataan X1.5, tentang Jumlah gaji yang Responden terima, sesuai dengan jumlah beban kerja dari Responden, telah memperoleh skor nilai sebesar 273. Perolehan skor ini sebagai kategori yang **Sangat Tinggi**. Untuk item X1.6, dimana Responden yang menjawab item pernyataan X1.6, tentang Tenaga Medis yang melakukan pekerjaan yang baik, memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan, telah memperoleh skor nilai sebesar 273. Perolehan skor ini sebagai kategori yang **Sangat Tinggi**. Untuk item X1.7, dimana Responden yang menjawab item pernyataan X1.7, tentang Bentuk promosi yang diberikan kepada Tenaga Medis

sebagai penghargaan mengikuti atas dasar senioritas Tenaga Medis, telah memperoleh skor nilai sebesar 270. Perolehan skor ini sebagai kategori yang **Sangat Tinggi**. Untuk item X1.8, dimana Responden yang menjawab item pernyataan X1.8, tentang Promosi yang diberikan kepada tenaga medis diikutkan dengan gaji yang diterima, telah memperoleh skor nilai sebesar 273. Perolehan skor ini sebagai kategori yang **Sangat Tinggi**.

Untuk item X1.9, dimana Responden yang menjawab item pernyataan X1.9, Atasan (supervision) saya dalam melakukan pengawasan kompeten dalam pekerjaannya, telah memperoleh skor nilai sebesar 272. Perolehan skor ini sebagai kategori yang **Sangat Tinggi**. Untuk item X1.10, dimana Responden yang menjawab item pernyataan X1.10, tentang Pengawasan yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Islam Gorontalo difokuskan pada Tenaga medis, telah memperoleh skor nilai sebesar 274. Perolehan skor ini sebagai kategori yang **Sangat Tinggi**. Untuk item X1.11, dimana Responden yang menjawab item pernyataan X1.11, tentang Pengawasan yang difokuskan oleh pihak Rumah Sakit Islam Gorontalo, berdasarkan pada partisipasi tenaga medis didasari atas pengambilan keputusan pimpinan, telah memperoleh skor nilai sebesar 272. Perolehan skor ini sebagai kategori yang **Sangat Tinggi**. Untuk item X1.12, dimana Responden yang menjawab item pernyataan X1.12, tentang Komunikasi diantara organisasi tergantung pada antar tenaga medis, telah memperoleh skor nilai sebesar 274. Perolehan skor ini sebagai kategori yang **Sangat Tinggi**.

Dapat disimpulkan bahwa pada item-item pernyataan yang terdapat pada variabel Kepuasan Kerja (X1), keseluruhan item memiliki skor sangat tinggi pada

setiap masing-masing item. Dengan peroleh ini, maka peneliti dapat mengasumsikan sebagai kesimpulan, bahwa semua item pernyataan yang terdapat pada kuesioner mampu dipahami oleh responden dan dapat memberikan peluang besar mempengaruhi *Turnover Intention*.

4.2.2. Gambaran Umum untuk Variabel Ketidakamanan Kerja (X2)

Berdasarkan pada hasil data tabulasi untuk variabel Ketidakamanan Kerja (X2), yang telah direspon oleh 59 Responden dan merupakan sampel dalam penelitian ini, dimana telah menjawab semua pernyataan yang tertuang di dalam kuesioner, yang di gambarkan melalui data pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6. Tanggapan Responden pada Variabel Ketidakamanan Kerja (X2)

SKOR	Item											
	X _{2.1}			X _{2.2}			X _{2.3}			X _{2.4}		
	F	Skor	%									
5	32	160	54.2	30	150	50.8	31	155	52.5	32	160	54.2
4	15	60	25.4	24	96	40.7	24	96	40.7	24	96	40.7
3	12	36	20.3	5	15	8.5	4	12	6.8	3	9	5.1
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	59	256	100	59	261	100	59	263	100	59	265	100
Kategori	Sangat Tinggi											
SKOR	Item											
	X _{2.5}			X _{2.6}			X _{2.7}			X _{2.8}		
	F	Skor	%									
5	35	175	59.3	32	160	54.2	33	165	55.9	29	145	49.2
4	21	84	35.6	24	96	40.7	22	88	37.3	26	104	44.1
3	3	9	5.1	3	9	5.1	4	12	6.8	4	12	6.8
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	59	268	100	59	265	100	59	265	100	59	261	100
Kategori	Sangat Tinggi											
SKOR	Item											
	X _{2.9}			X _{2.10}			X _{2.11}			X _{2.12}		
	F	Skor	%									
5	39	195	66.1	29	145	49.2	34	170	57.6	36	180	61.0
4	20	80	33.9	29	116	49.2	21	84	35.6	22	88	37.3
3	0	0	0.0	1	3	1.7	4	12	6.8	1	3	1.7
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	59	275	100	59	264	100	59	266	100	59	271	100
Kategori	Sangat Tinggi											

SKOR	Item					
	X2.13			X2.14		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	27	135	45.8	32	160	54.2
4	32	128	54.2	27	108	45.8
3	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	59	263	100	59	268	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data Olahan (lampiran 2)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, mengenai tanggapan responden, dapat diilustrasikan bahwa untuk variabel Ketidakamanan Kerja (X2), pernyataan responden yang menjawab pada item pernyataan X2.1, tentang Pada saat merasa kelelahan atau bosan dengan beban kerja yang ada, Tenaga Medis meninggalkan pekerjaan disaat jam-jam kerja sedang berlangsung mendapatkan. Item perolehan skor sebesar 256, dan nilai skor ini menandakan bahwa memiliki kategori **Kategori Tinggi**. Sedangkan untuk pernyataan yang dinyatakan oleh Responden pada item jawaban pernyataan X2.2, tentang Selama ini, setiap melaksakan pekerjaan, tenaga medis menuntut agar karyawan terampil dalam pekerjaannya. Dengan pernyataan ini, memperoleh skor sebesar 261, hasil dari skor ini termasuk pada kategori **Sangat Tinggi**. Sementara pada item berikutnya, pernyataan Responden melalui item pernyataan X2.3, tentang Tenaga medis merasakan bekerja pada Rumah Sakit Islam Gorontalo berada pada lingkungan kerja yang aman dan nyaman, telah mendapatkan nilai skor sebesar 263. Berdasarkan hasil skor yang dimiliki pada item ini, dinyatakan sebagai kategori **Sangat Tinggi**. Selanjutnya untuk item X2.4 pada variabel ini, dimana pernyataan Responden yang telah menjawab tentang Tenaga Medis baik yang baru bekerja maupun

sudah lama bekerja pada Rumah Sakit Islam Gorontalo mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja, mendapatkan perolehan skor sebesar 265, dan skor ini pun dinyatakan sebagai kategori yang **Sangat Tinggi**.

Pada item pernyataan X2.5, tentang Fasilitas dan kelengkapan sarana kerja tenaga medis memiliki fasilitas yang memadai. Item perolehan dari skor ini sebesar 268, dan nilai skor ini menandakan bahwa memiliki kategori **Sangat Tinggi**. Sedangkan untuk pernyataan yang dinyatakan oleh Responden pada item jawaban pernyataan X2.6, tentang Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja dirasakan oleh tenaga medis, memperoleh skor sebesar 265, hasil dari skor tersebut sebagai kategori **Sangat Tinggi**. Sementara pada item berikutnya, pernyataan Responden melalui item pernyataan X2.7, tentang Tingkatan ancaman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja, menjadi potensi ancaman bagi Tenaga Medis untuk diberhentikan, telah mendapatkan nilai skor yang sama sebesar 265. Berdasarkan hasil skor yang dimiliki pada item ini juga, dinyatakan sebagai kategori **Sangat Tinggi**. Selanjutnya untuk item X2.8 pada variabel ini, dimana pernyataan Responden yang telah menjawab tentang Tingkatan ancaman terhadap kesalahan pekerjaan dilakukan oleh tenaga medis, menjadi ancaman untuk dipecat, mendapatkan perolehan skor sebesar 261, dan skor ini pun dinyatakan sebagai kategori yang **Sangat Tinggi**.

Pada item pernyataan X2.9, tentang Tingkatan ancaman terhadap kesalahan pekerjaan dilakukan oleh tenaga medis, menjadi ancaman untuk diberhentikan. Item perolehan dari skor ini sebesar 275, dan nilai skor ini menandakan bahwa memiliki kategori **Sangat Tinggi**. Sedangkan untuk

pernyataan yang dinyatakan oleh Responden pada item jawaban pernyataan X2.10, tentang Tingkatan ancaman terhadap kesalahan pekerjaan dilakukan oleh tenaga medis, berpengaruh pada terjadinya pengurangan kompensasi. Item ini memperoleh skor sebesar 264, hasil dari skor tersebut sebagai kategori **Sangat Tinggi**. Sementara item berikutnya, yakni pada pernyataan Responden melalui item pernyataan X2.11, tentang Tingkatan ancaman terhadap kesalahan pekerjaan dilakukan oleh tenaga medis, akan dipindahkan kepekerjaan, telah mendapatkan nilai skor yang sama sebesar 266. Berdasarkan hasil skor tersebut dinyatakan sebagai kategori **Sangat Tinggi**.

Selanjutnya untuk item X2.12 pada variabel ini, dimana pernyataan Responden yang telah menjawab tentang Tenaga medis dalam menerima beban kerja pada Rumah Sakit Islam Gorontalo, membuat ketidakberdayaan menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan mendapatkan perolehan skor sebesar 271, dan skor ini pun dinyatakan sebagai kategori yang **Sangat Tinggi**. Sementara item berikutnya, yakni pada pernyataan Responden melalui item pernyataan X2.13, tentang Tenaga medis dalam menerima beban kerja pada Rumah Sakit Islam Gorontalo, menjadi ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan, telah mendapatkan nilai skor yang sama sebesar 263. Berdasarkan hasil skor tersebut dinyatakan sebagai kategori **Sangat Tinggi**. Selanjutnya untuk item X2.14 pada variabel ini, dimana pernyataan Responden yang telah menjawab tentang Peraturan yang diterapkan oleh pihak Rumah Sakit Islam Gorontalo terhadap pekerjaan, menjadi beban berat terhadap pekerjaan yang diterima oleh tenaga

medis. Item ini mendapatkan perolehan skor sebesar 268, dan skor ini pun dinyatakan sebagai kategori yang **Sangat Tinggi**.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil skor pada variabel Ketidakamanan Kerja (X2), pada keseluruhan item memiliki skor dengan kategori sangat tinggi. Sehingga hal ini dapat diinterpretasikan bahwa baik dari semua item dan variabel ini, dapat memberikan peluang yang utama pada pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

4.2.3. Gambaran Umum untuk Variabel *Turnover Intention* (Y)

Gambaran umum pada variabel *Turnover Intention* (Y) yang disi oleh 59 responden yang disebut sebagai Responden (sampel), dapat diilustrasikan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.7. Tanggapan Responden pada Variabel *Turnover Intention* (Y)

SKOR	Item											
	Y1_1			Y1_2			Y1_3			Y1_4		
	F	Skor	%									
5	28	140	47.5	35	175	59.3	36	180	61.0	26	130	44.1
4	28	112	47.5	21	84	35.6	22	88	37.3	31	124	52.5
3	3	9	5.1	3	9	5.1	1	3	1.7	2	6	3.4
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	59	261	100	59	268	100	59	271	100	59	260	100
Kategori	Sangat Tinggi											
SKOR	Item											
	Y1_5			Y1_6			Y1_7			Y1_8		
	F	Skor	%									
5	36	180	61.0	36	180	61.0	33	165	55.9	34	170	57.6
4	17	68	28.8	22	88	37.3	25	100	42.4	24	96	40.7
3	6	18	10.2	1	3	1.7	1	3	1.7	1	3	1.7
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	1.5
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	59	266	100	59	271	100	59	268	100	59	269	100
Kategori	Sangat Tinggi											

SKOR	Item		
	Y1_9		
	F	Skor	%
5	34	170	57.6
4	23	92	39.0
3	2	6	3.4
2	0	0	1.5
1	0	0	0.0
Σ	59	268	100
Kategori	Sangat Tinggi		

Sumber : Data Olahan (lampiran 2)

Berdasarkan data pada tabel 4.7. Menggambarkan hasil frekuensi jawaban responden sebanyak 59 responden melalui variabel *Turnover Intention* (Y). dengan hasil ini, bahwa jawaban responden pada item pernyataan Y1_1, tentang Pada saat merasa kelelahan atau bosan dengan beban kerja yang ada, Tenaga Medis, meninggalkan pekerjaan disaat jam-jam kerja sedang berlangsung. Memperoleh hasil skor sebesar 261, dan hasil skor ini mendapatkan kategori **Sangat Tinggi**. Sedangkan untuk item berikutnya pada variabel ini, dimana Responden yang menjawab item pernyataan Y1_2, tentang Selama ini, setiap melaksakan pekerjaan, tenaga medis, menuntut agar karyawan terampil dalam pekerjaannya. Mendapatkan nilai skor sebesar 268, memiliki kategori **Sangat Tinggi**. Sementara Responden yang telah menjawab item pernyataan Y1_3, tentang Tenaga medis merasakan bekerja pada Rumah Sakit Islam Gorontalo, berada pada lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Memperoleh skor sebesar 271, dan nilai skor ini disebut kategori **Sangat Tinggi**.

Untuk jawaban pada item pernyataan Y1_4, tentang Tenaga Medis baik yang baru bekerja maupun sudah lama bekerja pada Rumah Sakit Islam Gorontalo, mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja. item penyataan ini memperoleh nilai skor sebesar yakni 260, atau disebut dengan kategori **Sangat**

Tinggi. Untuk item terakhir oleh Responden yang telah memberikan jawaban pada item pernyataan Y1_5, tentang Fasilitas dan kelengkapan sarana kerja tenaga medis memiliki fasilitas yang memadai. item ini memperoleh nilai skor sebesar yakni 266, dengan kategori **Sangat Tinggi**. Sementara Responden yang telah menjawab item pernyataan Y1_6, tentang Rumah Sakit Islam Gorontalo dalam menilai pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga medis menyiapkan promosi dan jenjang karir untuk karyawan. Memperoleh skor sebesar 271, dan nilai skor ini disebut kategori **Sangat Tinggi**.

Selanjutnya merupakan jawaban pada item pernyataan Y1_7, tentang Penerapan waktu jam kerja yang diberlakukan memberikan waktu jam kerja yang fleksibel. item pernyataan ini memperoleh nilai skor sebesar yakni 268, memiliki kategori **Sangat Tinggi**. Untuk jawaban pada item pernyataan Y1_8, tentang Untuk menjalin kerjasama antar tenaga medis dan karyawan pada Rumah Sakit Islam Gorontalo menjadi tujuan dari Rumah Sakit Islam Gorontalo. item ini memperoleh nilai skor sebesar yakni 269, dengan kategori **Sangat Tinggi**. Sementara Responden yang telah menjawab item terakhir, yakni pernyataan Y1_9, tentang Pimpinan perusahaan dalam setiap mengambil keputusan menerima pendapat dari bawahannya. Memperoleh skor sebesar 268, dan nilai skor ini disebut kategori **Sangat Tinggi**

Melalui hasil jawaban responden di atas, maka telah nampak dengan jelas, bahwa dari ke sembilan item yang dikemukakan oleh responden memiliki skor dengan kategori Sangat tinggi. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan

variabel *Tunover Intention*, mampu memberikan peluang yang sama pengaruhnya terhadap kedua variabel independent.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menganalisis hasil uji instrument penelitian dalam hal ini adalah kuesioner, maka terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan tingkat reliabilitas melalui olahan data statistik. Pengujian dari instrument penelitian ini, baik pada uji validitasnya maupun uji reliabilitasnya dilakukan pada 65 responden sebagai sampel terpilih dalam penelitian ini. Untuk melihat valid dan reliable instrument penelitian, ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai reliabelnya jika dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

4.3.1.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada data olahan, diperoleh hasil uji validitas dan uji reliabilitas pada penelitian ini sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel} $n-2 (59-2)$	Ket	Alpha	Ket
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0.775	0.2564	Valid	0.946	$> 0,60 = \text{reliable}$
	X1.2	0.710		Valid		
	X1.3	0.933		Valid		
	X1.4	0.817		Valid		
	X1.5	0.684		Valid		
	X1.6	0.828		Valid		
	X1.7	0.739		Valid		
	X1.8	0.912		Valid		
	X1.9	0.795		Valid		
	X1.10	0.710		Valid		
	X1.11	0.863		Valid		
	X1.12	0.749		Valid		

Sumber : Data Olahan (lampiran 4)

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel 4.8 bahwa, dapat dijelaskan untuk semua item yang terdapat pada pernyataan kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja (X1), telah menunjukkan nilai dari hasil uji validitas dikatakan valid, karena berdasarkan formula seperti yang dinyatakan sebelumnya, jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dikatakan valid. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas sendiri dinyatakan reliable, karena nilai dari koefisien alphanya lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, yakni sebesar 0.946. Dengan demikian dapat diartikan untuk semua item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X1) dinyatakan reliable.

4.3.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Ketidakamanan Kerja (X2)

Hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas berdasarkan hasil olahan data statistik, untuk variabel Ketidakamanan Kerja (X2) pada penelitian ini, dapat dijabarkan melalui tabel di bawah ini :

Tabel 4.9. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Ketidakamanan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel} $n-2$ (65-2)	Ket	Alpha	Ket
Ketidakamanan Kerja (X2)	X2.1	0.498	0.2564	Valid	0.895	$> 0,60 =$ reliable
	X2.2	0.814		Valid		
	X2.3	0.628		Valid		
	X2.4	0.657		Valid		
	X2.5	0.687		Valid		
	X2.6	0.695		Valid		
	X2.7	0.793		Valid		
	X2.8	0.748		Valid		
	X2.9	0.682		Valid		
	X2.10	0.597		Valid		
	X2.11	0.451		Valid		
	X2.12	0.538		Valid		
	X2.13	0.543		Valid		
	X2.14	0.768		Valid		

Sumber : Data Olahan (lampiran 3)

Melalui data pada tabel 4.9 di atas, dapat menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Ketidakamanan Kerja (X2), telah menunjukkan hasil yang valid, karena nilai dari r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), Sedangkan untuk nilai koefisien alphanya sebesar 0.895 lebih besar dari $Cronbach's Alpha > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Ketidakamanan Kerja (X2) reliabel karena lebih besar dari nilai $Cronbach's Alpha > 0,60$.

4.3.1.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji vailiditas dan uji reliabilitas melalui olah data statistik untuk variabel dependen yakni kepuasan Responden (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel} $n-k$ (65-2)	Ket	Alpha	Ket
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1.1	0.547	0.2564	Valid	0.751	$> 0,60 =$ reliable
	Y1.2	0.546		Valid		
	Y1.3	0.648		Valid		
	Y1.4	0.595		Valid		
	Y1.5	0.556		Valid		
	Y1.6	0.550		Valid		
	Y1.7	0.523		Valid		
	Y1.8	0.501		Valid		
	Y1.9	0.720		Valid		

Sumber : Data Olahan (lampiran 4)

Pada tabel 4.10 di atas, dapat dijelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Turnover Intention* (Y), telah menunjukkan bahwa hasil berdasarkan olahan data statistik dapat dinyatakan valid, karena berdasarkan asumsi uji vailiditas, jika nilai dari $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan hasil tersebut, membuktikan kebanaran

bahwa nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas pada variabel ini menyatakan bahwa nilai koefisien alphanya sebesar 0.751. Hal ini, berarti dengan hasil tersebut, dimana semua item pernyataan untuk variabel *Turnover Intention* dapat dinyatakan reliable, karena nilai koefisien lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha* ($0.51 > 0,60$).

4.3.2. Analisis Data Statistik

Hasil dari data analisis statistik pada penelitian ini, menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dan dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil analisis, dimana varibel-varibel bebas (Independen) dalam hal ini adalah variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Ketidakamanan Kerja (X_2) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* dapat memberikan nilai pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel *Turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil olahan data terhadap 59 responden sebagai Responden dalam penelitian, dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

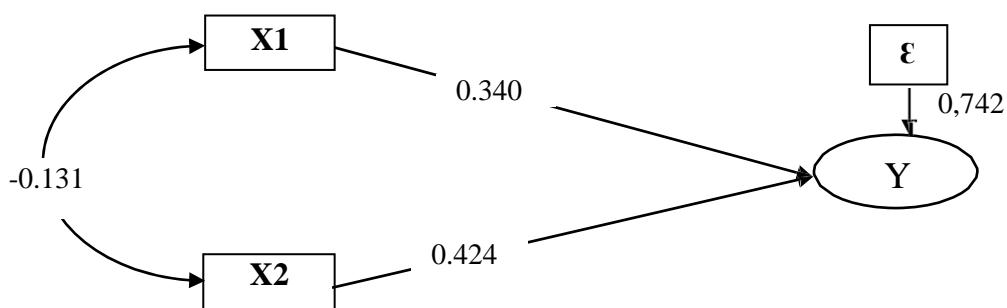
$$Y = 0.340X_1 + 0.424X_2 + 0.742\epsilon$$

Berdasarkan hasil dari nilai persamaan diatas, maka telah menunjukkan bahwa koefisien dari variabel independen yakni variabel Kepuasan Kerja (X_1), yang diukur terhadap *Turnover Intention* (Y) memiliki tingkat pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X_1) secara langsung terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 0.340 atau 34%

Sedangkan untuk variabel Ketidakamanan Kerja (X_2) mendapatkan nilai pengaruh sebesar 0.424. Hal ini mengartikan bahwa untuk variabel Ketidakamanan Kerja (X_2), yang diukur terhadap variabel *Turnover Intention* (Y),

memiliki tingkat pengaruh yang positif dan signifikan. Melalui hasil yang ada, bahwa besarnya nilai pengaruh dari Ketidakamanan Kerja (X_2) yang diukur secara langsung terhadap kepuasan Responden (Y) adalah sebesar 0.424 atau 42,4%. Sedangkan untuk nilai dari variabel epsilon (ϵ) adalah sebesar 0.742. Nilai tersebut menunjukkan, bahwa terdapatnya variabel-variabel lain yang tidak dijadikan di dalam penelitian ini dengan nilai pengaruhnya sebesar 0.742 atau sebesar 74.2%.

Jika diperhatikan melalui hasil perhitungan analisis jalur (*path analysis*), yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.258 (lampiran 5), dapat diartikan bahwa ada sekitar 25.8% nilai yang mempengaruhi variabel *Turnover Intention* (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Ketidakamanan Kerja (X_2). Hal ini menunjukkan kekuatan pengaruh variabel independent (X) secara simultan terhadap variabel dependent (Y) termasuk kategori cukup kuat. terdapat nilai pengaruh lainnya sebesar 74.2% yang ditentukan oleh variabel lain, variabel Stres Kerja (Syahbani, 2018). Komitmen organisasi, Kepercayaan (Pawesti dan Wikansari, 2016) Berdasarkan penjelasan di atas, menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2. Hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Hasil analisis data yang ada, bahwa dari dua variabel independen yakni variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Ketidakamanan Kerja (X_2), maka terdapat variabel yang lebih dominan tingkat pengaruhnya terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y), yaitu variabel Ketidakamanan Kerja (X_2) dengan nilai pengaruhnya sebesar 0.424, dan dengan hasil yang ada pula terdapat tingkat pengaruh yang terendah yakni variabel Kepuasan Kerja (X_1), dengan nilai pengaruh adalah 0.340.

Berdasarkan penjelasan atas hasil yang diperoleh pada penelitian diatas, maka dapat dijelaskan dalam ringkasan tabel 4.10 di bawah ini :

Tabel 4.11. Komposisi Tingkat Kontribusi Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Ketidakamanan Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Keterangan	Kontribusi / Pengaruh			Percentase	
	Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			
		X1	X2		
X_1 Terhadap Y	0.340	-	-	34%	
X_2 Terhadap Y	0.424	-	-	42.4%	
Pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y				25.8%	
Pengaruh variabel lain tidak termasuk dalam penelitian				74.2%	
Total				100%	

Sumber : data diolah (2021)

4.3.3. Pengujian Hipotesis

Sebagaimana sudah diungkapakan pada bab 1, bahwa maksud dari penelitian ini, pada pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui hasil dari analisis variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Ketidakamanan Kerja (X_2) secara simultan atau secara bersama-sama maupun secara parsial atau secara variabel independen berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Rumah Sakit Islam

(RSI)

Gorontalo.

Berdasarkan hasil yang telah diolah, maka dapat digambarkan secara ringkas, melalui tabel 4.12, tentang hasil estimasi pengujian hipotesis serta jumlah dari besarnya tingkat pengaruh antara variabel bebas (Kepuasan Kerja (X_1) dan Ketidakamanan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yakni *Turnover Intention* (Y). sebagaimana telah dijelaskan pada bab 3, untuk mendapatkan hasil yang signifikan, untuk uji simultan yakni jika nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel atau nilai *probability sig* lebih kecil dari nilai alphanya (α) (0.05), demikian pula untuk uji secara parsialnya, dimana nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, atau nilai *probability sig* lebih kecil dari nilai alpha (α) (0.05).

Tabel 4.12. Hasil Estimasi Pengujian dan Besarnya Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai F-hitung dan nilai T-hitung	Nilai F-tabel dan T-tabel (n-2)	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan	Kesimpulan
$Y \leftarrow X_1, X_2$	9.732	3.160	0.000	0.05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X_1$	2.932	1.672	0.005	0.05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X_2$	3.653	1.672	0,001	0.05	Signifikan	Diterima

Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), Maka Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Diolah (lampiran 5)

Selanjutnya dapat dijabarkan atau dijelaskan secara deskripsi dari hasil uji hipotesis dari masing-masing variabel baik secara simultan maupun secara parsial.

4.3.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Ketidakamanan Kerja (X_2)

Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Untuk mendapatkan uji hipotesis untuk pengaruh secara simultan, pada hasil perolehan untuk uji F_{hitung} telah menunjukkan hasil dengan nilai 9.732 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.160 dan *probability sig* $0,000 < alpha (\alpha) = 0,05$. Ini artinya bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara olahan data statistic, membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Ketidakamanan Kerja

(X₂) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo

Berdasarkan hasil yang diperoleh dan dinyatakan signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan untuk hipotesis pertama bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga dapat dikatakan telah terbukti bahwa variabel Kepuasan Kerja (X₁) dan variabel Ketidakamanan Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) **Diterima.**

4.3.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₁) Secara Parsial Terhadap Turnover Intention (Y)

Uji hipotesis secara parsial untuk variabel Kepuasan Kerja (X₁) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui uji t-hitung dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95%, dan secara statistik menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X₁) membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil ini dibuktikan dengan nilai *probability sig* lebih kecil dibandingkan dengan nilai *probability alpha* (α) ($0.005 < 0.05$). sedangkan untuk nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2.932 > 1.672$). Jadi dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa untuk H₀ ditolak, dan H₁ diterima, hal ini berarti dikatakan signifikan. Sehingga hasil hipotesis ini membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X₁) terhadap *Turnover Intention* (Y) berpengaruh positif dan signifikan, dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 **diterima.**

4.3.3.3. Pengaruh Ketidakamanan Kerja (X_2) Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji hipotesis antara Ketidakamanan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui hasil Uji t-hitung dapat dilihat berdasarkan pada nilai dari tingkat kepercayaan yakni sebesar 95%, dan secara statistik hasil olahan ini menunjukkan bahwa variabel dari Ketidakamanan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *probability sig* lebih kecil dari nilai *probability alpha* (α) ($0.001 < 0,05$). Sedangkan untuk nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($3.653 > 1.672$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Itu artinya bahwa pernyataan disebut signifikan. Sehingga hasil ini telah membuktikan bahwa variabel Ketidakamanan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), dan dapat disimpulkan hipotesis 3 diterima.

4.3.4. Korelasi Antar Variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Ketidakamanan Kerja (X_2)

Hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dengan Ketidakamanan Kerja (X_2) dapat dilihat pada nilai korelasinya. Nilai korelasi antara kedua variabel ini sebesar -0.131. Nilai dari korelasi ini telah menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independent memiliki hubungan yang negative. Artinya bahwa dan hasil dari nilai korelasi tersebut saling berlawanan arah, dan tidak saling memberikan nilai yang saling meningkatkan. Asumsinya dari makna nilai negative ini adalah kedua variabel saling berlawanan arah, sehingga dapat

dikatakan bahwa ketika variabel x₁ mengalami kenaikan, maka variabel x₂ mengalami penurunan. Dengan melihat angka yang sangat kecil ini juga, hubungan antara kedua variabel independent ini dapat dikategorikan **sangat lemah**.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Kepuasan Kerja (X₁) dan Ketidakamanan Kerja (X₂) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil temuan pada penelitian ini, dapat dikemukakan bahwa adalah terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen yakni Kepuasan Kerja (X₁) dan variabel Ketidakamanan Kerja (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan nilai yang mengikuti syarat dari hasil data olahan yakni baik dilihat dari nilai r square, nilai uji f dan nilai siq. Meskipun hasil tersebut terlihat memiliki pengaruh yang signifikan, akan tetapi nilai dari pengaruhnya dari hasil tersebut masih sangat kecil, sehingga menunjukan bahwa variabel dari Kepuasan Kerja (X₁) dan variabel Ketidakamanan Kerja (X₂), memiliki pengaruh yang kurang kuat dalam mempengaruhi *Turnover Intention* pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo. Dengan demikian, masih dapat diprediksi, bahwa dengan nilai dari pengaruh ini, terdapat ada variabel lain yang sangat memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Dapat dideskripsikan juga bahwa hasil dari temuan ini, adanya variabel yang di luar yang turut mempengaruhi variabel dependen (*Turnover Intention*),

namun variabel lain tersebut tidak dimasukan sebagai bagian dari model penelitian. Variabel yang dimaksud misalnya seperti Stres Kerja (Syahbani, 2018), Komitmen organisasi, Kepercayaan (Pawesti dan Wikansari, 2016)

Pengaruh dari kedua variabel ini juga, pada dasarnya banyak disebabkan pada hal-hal dimana pada saat responden dalam hal ini para medis, ketika merasakan kelelahan atau bosan dengan beban kerja yang ada, namun Tenaga Medis ini, jarang meninggalkan pekerjaan disaat jam-jam kerja sedang berlangsung. Berdasarkan pada temuan ini, sehingga dalam hal kepuasan kerja serta merasakan Ketidakamanan kerja oleh para tenaga medis, tidak melintas dalam benak untuk keluar dari pekerjaan mereka, yang dalam hal ini, melakukan *turnover intention*. Demikian pula bahwa di dalam setiap melaksakan pekerjaan, tenaga medis, selama ini menuntut agar karyawan terampil dalam pekerjaannya. Dengan keinginan ini, sangat terkesan, bahwa kedisiplinan dalam bekerja, para medis lebih berfokus pada profesionalitas kerja.

Alasan ini dikarenakan bahwa menurut para medis bahwa Tenaga medis merasakan bekerja pada Rumah Sakit Islam Gorontalo, masih sangat berada pada lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Bukan hanya itu saja, namun ada hal lain bahwa kedua variabel ini, sangat kecil pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Karena hal ini juga dilihat dari Tenaga Medis baik yang baru bekerja maupun sudah lama bekerja pada Rumah Sakit Islam Gorontalo sangat mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja. Apalagi untuk kenyamanan dalam bekerja, para medis ini, telah dilengkapi dengan fasilitas dan kelengkapan sarana kerja tenaga medis yang secara terus menerus memiliki fasilitas yang memadai.

Melalui alasan-alasan ini, sehingga Rumah Sakit Islam Gorontalo dalam menilai pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga medis, terkadang akan menyiapkan promosi dan jenjang karir untuk karyawan, dan untuk menunjang hal ini, pihak rumah sakit juga di dalam penerapan waktu jam kerja yang diberlakukan, memberikan waktu jam kerja yang fleksibel. Hal-hal ini memang sangat perlu dilakukan oleh pihak rumah sakit, karena untuk menjalin kerjasama antar tenaga medis dan karyawan pada Rumah Sakit Islam Gorontalo, satu bentuk tujuan dari Rumah Sakit Islam Gorontalo. Dengan perlakuan seperti ini, menurut responden sebagian besar mengatakan, bahwa pimpinan perusahaan dalam setiap mengambil keputusan menerima pendapat dari bawahannya.

Berdasarkan alasan penyebab-penyebab ulasan atas tingkat kepengaruhan kedua variabel ini, tidaklah mudah untuk menjadikan para tenaga medis untuk melakukan *turnover intention* pada Rumah Sakit Islam Gorontalo. Hal ini dikarenakan bahwa sebagian besar para tenaga medis mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi dan tidak merasakan atas Ketidakamanan dalam bekerja. Sebagaimana teori dari *turnover intention* menurut Mobley et al., (Halimah et al., 2016:3) keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Menurut Bluedorn (Halimah et al., 2016:3) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaanya. Dengan mengamati teori yang diungkapkan oleh para ahli ini, sehingga apa yang terdapat pada hasil temuan di lapangan, sangat

kecil kemungkinan bahwa tenaga medis yang bekerja pada rumah sakit Islam Gorontalo akan berhenti atau meninggalkan pekerjaannya.

Hasil temuan ini pula, berdasarkan hasil temuan empiris dari penelitian terdahulu, yang menurut Hancock et al. (2013) sangat merasa percaya bahwa karyawan biasanya mengalami masa refleksi sebelum membuat keputusan akhir. Menurutnya memang dimana Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi niat keluar masuk karyawan. Namun secara factual dari hasil temuannya bahwa Bukti empiris yang menunjukkan biasanya kepuasan kerja mengarah pada kinerja karyawan yang lebih tinggi, yang selanjutnya mendorong karyawan untuk bertahan. Berdasarkan bukti empiris ini, sama halnya terjadi pada yang dirasakan oleh para medis di Rumah Sakit Islam Gorontalo.

Temuan penelitian pengaruh positif kepuasan terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*) didukung penelitian sebelumnya Dewi Hartati, (2020). Dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa pada PT. Asuransi Takaful Keluarga Representative Office Riau Agency merupakan satu-satunya kantor penyedia layanan terhadap peserta Takaful (Nasabah) di Provinsi Riau. Masalah yang terdapat pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dari tahun 2015 sampai tahun 2019 setiap tahunnya mengalami penurunan jumlah agen yang disebabkan dari keluarnya agen dari Perusahaan. Sehingga hal ini terjadi karena kepuasan yang dirasakan agen kurang baik. Sehingga hasil penelitiannya ini menghasilkan temuan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Untuk tingkat kenamanan sendiri dalam teori diungkapkan oleh Ismail (2015) yang menyatakan bahwa jika seorang karyawan telah merasakan suatu tingkatan terhadap suatu ancaman yang cukup tinggi terhadap pekerjaan atau terhadap keseluruhan atas pekerjaannya, maka akan semakin tinggi pula tingkat dari keinginan niatnya seorang karyawan untuk segera melakukan perpindahan kerja. Namun hal ini tidak mengarah pada kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja karyawan, akan tetapi lebih mengarah pada keberlanjutan masa depan dari pekerjaan seorang karyawan yang bersangkutan.

Pada dasarnya memang menurut Hanafiah (2014) menyatakan, ketidakamanan kerja memiliki dampak yang kuat dengan *turnover intention*, hal ini dikarenakan adanya ketidakstabilan dari suatu status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa pula diramalkan, sehingga akan berakibat pada intensi dari karyawan yang akan pindah kerja (*turnover intention*) akan lebih cenderung meningkat. Demikian pula pada hasil temuan Qazi et al. (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *job Insecurity* dan *turnover intention*, menurutnya jika semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja para karyawan atau pegawai yang dirasakan, maka akan semakin tinggi pula niat dari karyawan untuk segera keluar dari perusahaan.

4.4.2. Kepuasan Kerja (X₁) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, yang dilakukan pada 59 responden (tenaga Medis), dapat dijabarkan bahwa telah terbukti dapat dinyatakan secara parsial Kepuasan Kerja (X₁) terhadap *Turnover Intention* (Y) memiliki

pengaruh secara langsung positif dan signifikan. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dilakukan oleh para tenaga medis, maka sangat besar intensi turnover dilakukan oleh para tenaga medis rumah sakit islam (RSI) Gorontalo. Ada beberapa hal yang menyebabkan besarnya intensi turnover bagi para tenaga medis yaitu ada rasa keinginan untuk beralih pekerjaan menjadi karyawan pegawai negeri sipil (PNS) dan ada juga keinginan untuk mengambil pekerjaan di rumah sakit lain. Hal ini sejalan dengan ungkapan dari hasil analisis deskriptif yang telah di lakukan bahwa kepuasan kerja memiliki rata-rata skor yang tinggi dan hasil uji path analisis menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention (Tiara Efentris dan Stefani Chandra2, 2019:11).

Secara empiris pada hasil temuan ini, bahwa dimana sebagian besar tenaga medis ini, dalam melakukan pekerjaan yang sesuai, dan mereka menganggap bahwa Pekerjaan yang dikerjakan merupakan hal yang dapat memberikan kesempatan belajar bagi para medis. Hal ini dilakukan karena, para medis merasa bahwa dengan menerima tanggungjawab atas tugas dan pekerjaan, dapat menambah kemajuan buat para medis dalam pemahaman bekerja. Sehingga untuk pemberian gaji pun menurut para medis sendiri, merasa diberi gaji, telah sesuai dengan jumlah yang pantas diterima, dan hal tersebut telah sesuai dengan jumlah beban kerja yang dikerjakan oleh para tenaga medis.

Melalui ungkapan ini, tenaga medis telah menanamkan dalam pikiran tenaga medis bahwa dengan melakukan pekerjaan yang baik, akan memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan. Menurut tenaga medis sendiri, hal

ini sangat diperlukan, karena Bentuk promosi yang diberikan kepada Tenaga Medis sebagai penghargaan, tidak senantiasa mengikuti atas dasar senioritas Tenaga Medis sendiri. Disamping itu Promosi yang diberikan kepada tenaga medis akan diikutkan dengan gaji yang diterima. Sehingga alasan-alasan ini, selalu memberikan semangat kerja bagi Tenaga medis itu sendiri.

Sebagai penilaian tenaga medis sendiri atas pimpinan, mengatakan bahwa Atasan (supervision) dalam melakukan pengawasan,pada dasarnya telah memiliki kompeten dalam pekerjaannya, karena salah satunya hal yang dilihat dalam pekerjaan atas Pengawasan yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Islam Gorontalo, senantiasa difokuskan pada Tenaga medis itu sendiri. Artinya bahwa bentuk dari Pengawasan yang difokuskan oleh pihak Rumah Sakit Islam Gorontalo, berdasarkan pada partisipasi tenaga medis, telah didasari atas pengambilan keputusan pimpinan. Sehingganya dalam fungsi penilaian atas pengawasan ini, Komunikasi diantara organisasi selalu tergantung pada antar tenaga medis dalam melakukan pekerjaan.

Hal-hal penyebab uraian yang telah di ungkapkan di atas atas adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap turover intention, sejalan dengan teori Menurut Masram dan Muah (2017:117) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagi segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Emron et al. (2016:216) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji yang didapatkan, pekerjaan itu sendiri, peluang

promosi, kondisi pekerjaan, rekan kerja serta keamanan pekerjaan didalam organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2017:202) (Susanti dan Halillah, 2018:1037) untuk mendapatkan kepuasan kerja dari karyawan, sangat dibutuhkan yang namanya *Work Itself* (Pekerjaan itu sendiri), dimana kebutuhan ini, merupakan satu pekerjaan yang harus sesuai, artinya bahwa pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan. Hal ini menjadi hal yang telah dilakukan oleh para tenaga medis di Rumah sakit Islam Gorontalo. Demikian pula menurut Hasibuan (2017:202) (Susanti dan Halillah, 2018:1037), dalam mencapai kepuasan kerja, terdapat pada jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang juga sesuai dengan jumlah beban kerja karyawan. Hal lainnya adalah dimana untuk mencapai kepuasan kerja dari karyawan, dan hal ini dirasakan langsung oleh Tenaga Medis yang ada di Rumah Sakit Islam Gorontalo, bahwa adanya Promosi yang diberikan dalam bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

Selain itu, menurut Hasibuan (2017:202) (Susanti dan Halillah, 2018:1037) bahwa Gaya pengawasan dapat juga akan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut dimaksudkan bahwa untuk pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan dapat berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau lebih tepatnya pada tingkat pengaruh di dalam pengambilan keputusan terhadap penilaian dari pekerjaan karyawan. Untuk mencapai hal ini, menurut Hasibuan (2017:202) (Susanti dan Halillah, 2018:1037), hal tersebut dapat dicapai ketika kelompok

kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Hasil temuan ini, sejalan dengan hasil temuan dari penelitian sebelumnya, yang dimana pada studi empiris sebagian besar mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa (2015) dalam penelitiannya yang berhubungan dengan penelitian ini, yakni Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Melalui teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) terhadap 98 responden, menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap *turnover intentions*. Demikian pula Tiara Efentris1 dan Stefani Chandra (2019). Melalui metode kuantitatif yaitu menguraikan hasil penelitian dari hasil angket dan bersifat asosiatif yang telah menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan sampel yang sebanyak 31 orang responden dan dengan menggunakan metode sensus. Melalui teknik analisis data yang digunakan dengan model analisis jalur, maka diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan dimana dua variabel indpenden yaitu variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT.Cahaya Araminta Pekanbaru.

Demikian pula Riski Eko Ardianto¹ dan Muhamad Bukhori (2021). Penelitian dari penelitian ini bertujuan untuk menganalisa nilai pengaruh dari kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stress kerja terhadap *turnover intentions*. Melalui 59 responden penelitian 59 responden mengatakan bahwa hasil temuannya dimana kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*.

4.4.3. Ketidakamanan Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Ternover Intention (Y)

Berdasarkan dari data hasil penelitian yang telah dijabarkan melalui data statistic sebelumnya, melalui 59 responden, dijelaskan kembali bahwa secara parsial Ketidakamanan Kerja (X2) memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Tingkat pengaruh ini, memiliki pengaruh yang cukup menentukan terhadap tingkat bertahannya para Tenaga Medis bekerja pada di Rumah Sakit Islam Gorontalo, karena hasil tersebut dapat diasumsikan bahwa Ketidakamanan Kerja menjadi persepsi dari ungkapan para Responden yang penting dan sangat berperan dalam menentukan keputusan untuk melakuka perpindahan pekerjaan atau *turnover intention*. Artinya bahwa akan terdapat banyak hal yang menjadikan jika para medis ini, akan melakukan intensi turnover, yang dikarenakan oleh tingkat pekerjaan yang terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Asumsinya adalah jika semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja para karyawan atau pegawai yang dirasakan, maka akan semakin tinggi pula niat dari karyawan untuk segera keluar dari perusahaan.

Pada hasil empiris di lapangan, bahwa terdapat banyak kesepahaman dari sebagian besar para tenaga medis mengungkapkan pernyatannya bahwa dimana Gaji yang diterima oleh Tenaga medis telah di anggap sebagai tolok ukur keberhasilan bekerja, dan hal ini juga sesuai dengan Promosi yang diterima oleh Tenaga medis yang di anggap sebagai tolok ukur dalam kesuksesan. Anggapan inipun telah dirasakan oleh sebagian besar tenaga medis, yang dimana hal tersebut merupakan atas penilaian dari Supervisor (selaku pimpinan) dalam Rumah Sakit Islam Gorontalo yang dianggap oleh tenaga medis sebagai penentu dalam pekerjaannya Tenaga medis. Sehingga, bagi setiap masing-masing tenaga Medi itu sendiri, menyatakan bahwa Dalam setiap kesalahan yang dialami oleh tenaga medis dalam melaksanakan pekerjaan, akan menjadi suatu yang sangat dikhawatirkan, ketika akan mendapatkan sanksi kehilangan pekerjaan. Hal tersebut menjadi terkadang dan bahkan selalu menjadi hal terpenting dijaga oleh para Tenaga Medis.

Untuk menjaga hal ini, pada umumnya berdasarkan pernyataan dari tenaga Medi itu sendiri, bahwa Tenaga medis dalam menjalankan pekerjaannya super hati-hati dan professional, karena pekerjaan yang dijalankan menurut tenaga Medis bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang bergengsi. Apalagi hal ini dilakukan dengan tim yang solid, sehingga melalui kerja tim tersebut, tenaga Medis merasakan adanya kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja. Akan tetapi, jika pada saat melaksanakan pekerjaan, ketika mengalami kesalahan yang fatal, maka tingkatan ancaman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja, menjadi sangat potensi mendapatkan ancaman bagi

Tenaga Medis untuk diberhentikan dalam pekerjaannya. Namun sejauh ini, menurut tenaga Medis sendiri, hal ini, belum pernah dirasakan oleh tenaga Medisnya. Karena jika hal ini terjadi, maka Tingkatan ancaman terhadap kesalahan pekerjaan dilakukan oleh tenaga medis, selalu menjadi ancaman untuk dipecat. Atau dengan kata lain, bahwa Tingkatan ancaman terhadap kesalahan pekerjaan dilakukan oleh tenaga medis menjadi ancaman untuk diberhentikan.

Dari hal-hal ungkapan di atas, akan juga memberikan suatu dampak pada Tingkatan ancaman terhadap kesalahan pekerjaan dilakukan oleh tenaga medis, yang berpengaruh pada terjadinya pengurangan kompensasi. Hal ini menjadikan tenaga medis serba hati-hati dalam melakukan pekerjaan yang dijalankan. Sehingga sejauh ini, hal tersebut, masih belum terdapat dalam kesalahan yang dilakukan oleh tenaga medis itu sendiri. Namun pada umumnya, ketika tenaga medis melakukan hal kesalahan, maka sanksi yang diberikan seperti biasanya Tingkatan ancaman terhadap kesalahan pekerjaan tersebut akan dipindahkan kepekerjaan bidang lainnya. Untuk menghindari hal tersebut, sehingga pihak Rumah Sakit menurut Tenaga Medis, dalam menerima beban kerja pada Rumah Sakit Islam Gorontalo merasakan pula yang namanya ketidakberdayaan menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan, dan hal ini juga akan menjadi ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan, ketika beban kerja tersebut tidak sesuai dengan apa yang dirasakan. Apalagi dengan Peraturan yang diterapkan oleh pihak Rumah Sakit Islam Gorontalo jika terhadap pekerjaan ketika telah menjadi beban berat terhadap pekerjaan yang diterima oleh tenaga medis.

Ungkapan pernyataan pada hasil empiris ini, menurut Ashford et al., (Halimah et al., 2016), ketika *job insecurity* (ketidakamanan kerja) terjadi, maka perasaan tegang, gelisah, khawatir stress, dan merasa pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Demikian pula menurut Hanafiah (2014) bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak yang kuat dengan *turnover intention*, hal ini dikarenakan adanya ketidakstabilan dari suatu status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa pula diramalkan, sehingga akan berakibat pada intensi dari karyawan yang akan pindah kerja (*turnover intention*) akan lebih cenderung meningkat.

Karyawan akan mengalami yang namanya rasa yang tidak aman semakin meningkat, karena ketidakstabilan terhadap status dari kepegawaian mereka, dan tingkat pendapatanpun yang semakin tidak dapat diramalkan, sehingga akibatnya *Turnover intention* cenderung akan pula turut meningkat (Hendrayani, 2013). Intensitas keinginan untuk keluar atau dengan berniat untuk pindah kerja (*turnover intention*) dapat berujung pada satu keputusan yang dibuat oleh karyawan untuk meninggalkan pekerjannya (Anggriani dan Hambari, 2016). Selain itu, perasaan tidak aman ini akan membawa dampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*) Mawei (2016).

Nugraha (2010:10-12) menyatakan karyawan harus dapat memahami arti dari pekerjaan sendiri, artinya bahwa suatu jenis dari pekerjaan yang dimana memiliki sautu nilai yang bersifat positif terhadap jenjang pengembangan dari karir seorang karyawan atau pekerjanya, sehingga dengan pekerjaan tersebut akan memiliki sebuah arti yang sangat begitu penting terhadap kelangsungan atas

pekerjannya. Demikian halnya juga untuk tingkat ancaman dirasakan oleh karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan tingkatan suatu ancaman yang dirasakan oleh seorang karyawan, yang keterkaitannya dengan aspek-aspek dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Yang selanjutnya bahwa Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Hal ini merupakan hal yang akan mungkin terjadi, dan merupakan sebuah ancaman atas pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh atas keseluruhan pekerjaan seorang karyawan.

Widyasari et al. (2017) mengatakan bahwa Arti penting terhadap pekerjaan, dan hal-hal yang dimaksudkan dalam ketidakamanan dalam pekerjaan dari karyawan ini adalah dimana menganggap gaji sebagai tolok ukur keberhasilan bekerja, menganggap promosi sebagai ukuran kesuksesan dalam bekerja dan menganggap supervisor sebagai penentu dalam bekerja, dan mengenai mengenai tingkat kekhawatiran kehilangan pekerjaan, para pekerja akan menganggap pekerjaan yang dilakoni merupakan pekerjaan yang sangat bergensi, dan memiliki rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja. Hal lainnya dimana dalam situasi yang dihadapi dalam pekerjaan, terkadang terdapat pada kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa terjadi, hal ini sangat berkaitan dengan kemungkinan terjadinya peningkatan beban kerja, Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi, dan Ancaman akan dipindahkan kepekerjaan lain dengan level yang sama.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa dari penelitian terdahulu, seperti penelitian dari Sora et al. (2010) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Gunalan dan Adnan (2015) juga mendapatkan hasil penelitian serupa yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, ketika karyawan merasa adanya resiko kehilangan pekerjaannya maka niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan semakin meningkat.

Iriana et al. (2004) bahwa ketidakamanan kerja berhubungan positif dengan keinginan berpindah kerja. Rusyandi (2016) dalam penelitiannya bahwa pengaruh job insecurity yang terdiri dari kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir dan pusat pengendalian secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Septiari dan Ardana (2016) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa *job insecurity* (ketidakamanan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Demikian pula Negara dan Dewi (2017) menyatakan bahwa *job insecurity* (ketidakamanan kerja) memiliki berpengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Namun pada penelitian Sunandar (2018), tidak sejalan dengan penelitian ini, dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa Hasil penelitian mengetahui pengaruh *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan dan positif berpengaruh terhadap *turnover intention* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Demikian pula Syahbani (2018), dimana hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa *job*

insecurity (Keamanan Kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini telah diuraikan pada bab sebelumnya tentang hasil perolehan dari rangkaian penelitian, sehingga berdasarkan pada hasil dan pembahasan tersebut, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan Kerja (X1) dan Ketidakamanan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intentiom* (Y) pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo.
2. Kepuasan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intentiom* (Y) pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo.
3. Ketidakamanan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intentiom* (Y) pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo

5.2. Saran

Saran dari penelitian ini, merupakan hal-hal yang perlu menjadi pertimbangan bagi perusahaan sebagai objek dari penelitian, serta untuk penelitian selanjutnya. Saran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan, intensi turnover bagi tenaga medis dari Rumah Sakit Islam Gorontalo, sehingga pihak perusahaan dalam hal ini pihak Rumah Sakit dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang dibuat dalam hal ini yang berhubungan langsung mengenai kepuasan kerja, guna mengurangi intensi turnover yang tidak diinginkan. Untuk menghindari hal ini, maka dilakukan suatu evaluasi dan peninjauan secara rutin.

2. Bagi perusahaan juga diharapkan dapat memperhatikan Karyawan dalam hal ini Tenaga Medis yang ada, dengan menekan tingkat ketidakamanan kerja, agar dapat mempertahankan sumberdayanya. Dengan kata lain pihak Rumah Sakit Islam dapat membuat suatu peraturan yang dapat menguntungkan bagi kedua pihak yaitu baik pihak Rumah Sakit dan pihak tenaga medis. Sehingga hal tersebut dapat menekan rasa kekhawatiran yang akan memungkinkan terjadi kehilangan pekerjaan bagi tenaga Medis situ sendiri. Disamping itu, perusahaan diharapkan dapat mampu menyeimbangkan jumlah beban kerja dengan kapasitas kerja yang ditugaskan oleh Tenaga Medis, agar tidak terasa kelelahan bagi Tenaga Medis setelah bekerja.
3. Penelitian ini, memiliki nilai pengaruh yang besar dari variabel lain, yang tidak termasuk dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini, memiliki peluang yang besar untuk dapat dikembangkan dengan menambahkan beberapa variabel lain dimaksud. Variabel tersebut adalah Stres Kerja (Syahbani, 2018). Komitmen organisasi, Kepercayaan (Pawesti dan Wikansari, 2016), lingkungan kerja (Tiara Efentris1 dan Stefani Chandra, 2019)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta
- Abdus, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Abdus. 2014. Pengukuran Kepuasan Kerja. Eprints.ums.ac.id
- Akhsanu, R.I. (2012) Turnover Karyawan “Kajian Literatur” (Edisi Pertama). Surabaya: Public Health Movement
- Alarcon, G.M. dan Edwards, J.M. (2010). The Relationship of Engagement, Job Satisfaction and Turnover Intentions. Stress and Health 27: e294–e298.
- Asra, Abuzar dan Prasetyo, Achmad (2015). Pengambilan Sampel dalam Penelitian Survei. Jakarta: Rajawali Pers
- Aydogdu, S., dan Asiigil, B. (2011). International Review of Management and Marketing An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction , Organizational Commitment and Turnover Intention, 1(3), 43–53
- Bothma, F. C., dan G. Roodt. (2012). Work-Based Identity and Work Engagement as Potential Antecedents of Task Performance and Turnover Intention : Unravelling A Complex Relationship. SA Journal of Industrial Psychology, 38, pp: 1-17
- Bungin dan Burhan. (2008). Analisa Data Penelitian Kualitatif. Jakarta: Prenada Media Group
- Chauvet, I. (2016). Work engagement and turnover intentions of employees in selected South African
- Chen, Ching-Fu. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note. Journal of Air Transport Management 12 (2006) 274–276
- Chen, Hsi-T. dan Wang, Chih-H. (2019) Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs: moderating effects of emotional intelligence", International Journal of Contemporary Hospitality Management. doi.org/10.1108/IJCHM-02-2018-0164
- Chirumbolo, A., Callea, A., dan Urbini, F. (2020). Job insecurity and performance in public and private sectors: a moderated mediation model. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance Vol. 7 No. 2, 2020 pp. 237-253
- Chung, E. K., Jung, Y., dan Sohn, Y. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. Safety Science, 98(1), 89–97

- Chughati, F. D., & Perveen, U. (2013). A Study of teachers' workload and job satisfaction in public and private schools at secondary level in Lahore city, Pakistan. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 2(1), 202-214
- Colquitt, Jason A. (2014). *Organizational Behavior – Improving performance and commitment*. Edition 4. MC Graw – Hill Education
- Creswell, John W. (2014). Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Darmawan, Deni. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- De Witte, H., Pienaar, J., dan De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51: 18-31
- Dewi Hartati, (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. TESIS, Progam Pascasarjana (Pps) Universitas Islam Negeri (Uin) Sultan Syarif Kasim Riau.
- Edison, Anwar, Komariyah (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Ellonen, N., & Nätti, J. (2015). Job insecurity and the unemployment rate: micro- and macro-level predictors of perceived job insecurity among Finnish employees 1984-2008. *Economic and Industrial Democracy*, 36, 51–71.
- Emron, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fajar, S. A., Sudarsih, Syaharudin,M. (2016). Analisis Job Insecurity Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo (The Analysis Of Job Insecurity And Compensation To Turnover Intention Through Employee Job Satisfaction PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo)
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Griffin, R.W. dan Moorhead, G. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta. Salemba Empat
- Gunawan, E., Sukmawati, A., dan Vitayala, A. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Divisi News Gathering Mnc Media). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 11. No. 3, Desember 2018

- Halimah, T.K., Fathoni, A., dan Minarsih, M.M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management* Vol.2 No.2 , Maret 2016
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hanafiah, Mohammad (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suara Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. E- Jurnal Psikologi, 1(3) : 303-312
- Hancock, J.I., Bosco, F.A., McDaniel, K.R. and Pierce, C.A. (2013), “Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance”, *Journal of Management*, Vol. 39 No. 3, pp. 573-603, doi: 10.1177/0149206311424943
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta Hazewinkel, Michiel ed. (2001). "Kolmogorov-Smirnov test", *Encyclopedia of Mathematics*. Springer, ISBN 978-1-55608-010-4
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Hellgren, J. & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215–236. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.184>
- Hootegeem, A.Van., De Witte, H., De Cuyper,N, and Vander, E T (2018). Job Insecurity and the Willingness to Undertake Training: The Moderating Role of Perceived Employability. *Journal of Career Development* 1-15. <https://doi.org/10.1177%2F0894845318763893>
- Hülsheger, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2012, December 31). Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. doi: 10.1037/a0031313
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- I Gst. Ag. Gd. Emddy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa (2015). pengaruh antara kepuasan kerja dan turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT. Autobagus Rent Car Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015: 1100-1118

- Indrayanti, D.P. dan Riana, I.G. (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada PT. Ciomas Adisatwa Di Denpasar. E-Jurnal Manajemen, [S.l.], v. 5, n. 5, may 2016. ISSN 2302-8912.
- Iskandar dan Yuhansyah (2018). Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja. Media sahabat cendekia, 22 nov 2018
- Ismail, H. (2015). Job insecurity, burnout and intention to quit. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.ISSN: 2222-6990, 4(5), pp: 310-324.
- Jang, J dan George, R.T. (2012). Understanding the influence of polychronicity on job satisfaction and turnover intention: A study of non-supervisory hotel employees. International Journal of Hospitality Management, 31 (2012) 588–595
- Kartono (2017). Kepribadian dan Turnover Intention Pegawai di pd. Bank BPR Jawa Barat. Prosiding Seminar Nasional AIMI ISBN: 978-602-98081-7-9 Jambi, 27 – 28 Oktober 2017
- Kasmir (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan, Akhyadi (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia . Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., dan Hadi, S.A.B. (2020). Turnover intention pt. Efrata retailindo ditinjau dari beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 3 No. 1 April 2020
- Kim, W.G., Leong, J.K., Lee, Y.K. (2005). Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in A Casual Dining Chain Restaurant. Hospitality Management, 24: 171-193
- Leon, F. R., dan Morales, O. (2019). The moderating role of tenure on the effects of job insecurity and employability on turnover intentions and absenteeism. Academia Revista Latinoamericana de Administración
- Lu Lu, Allan Cheng Chieh Lu, Dogan Gursoy, Nathan Robert Neale, (2016) "Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 28 Issue: 4, pp.737-761
- Mangkunegara AA. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Mardanov, I. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship. DOI 10.1108/EBHRM-02-2020-0018
- Martins, N. dan Coetze, M. (2007). Organisational Culture, Employee Satisfaction, Perceived Leader Emotional Competency And Personality Type: An Exploratory Study In A South African Engineering Company. SA Journal of Human Resource Management, 2007, 5 (2), 20-32 SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur, 2007, 5 (2), 20-32
- Masram dan Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Masturoh, Imas dan Anggita, Nauri. (2018). Metodelogi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
- Mathis, I.R dan Jackson, H.J. (2011). Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat
- Mendes, F., & Stander, M.W. (2011). Positive organisation: The role of leader behaviour in work engagement and retention. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 37(1), Art. #900, 13 pages. doi:10.4102/sajip.v37i1.900
- Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013), Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Jakarta, Bumi Aksara
- Mohelska, H., Sokolova, M., Cierniak-Emerych, A., Dziuba, S.T. (2020). Employment in high-technology industries in the european union and job satisfaction - case study Czech Republic and Poland. Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 33(1), 639–651. DOI: 10.1080/1331677X.2019.1697723
- Nuansa, R., Thatok, A., & Siti, N. (2018). the Role of Organizational Commitment Mediation on the Effect. Rjos, 2(February), 33–40
- Nugraha, Adhian. (2010). Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura Dan Unit Kerjanya). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Partino, H.R dan H.M.Idrus. (2010). Statistik Inferensial. Yogyakarta: Safiia Insania Press
- Pawesti, R. dan Wikansari, R. (2016). pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan pada Petro China International Companies in Indonesia. Jurnal Ecopsy, Volume 3, Nomor 2, Agustus 2016

- Permata Sari, A., Hermawan, A., dan Joko Affandi, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran), *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, Vol. 6 No. 2, Mei 2020
- Polii, L. R. G. (2015). Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4)
- Prasetyo, A. P., Luturlean, B. S., & Agathanisa, C. (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239-265. doi:10.5296/ijhrs.v9i2.14791
- Putri, A. dan Rumangkit, S. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt.Ratu Pola Bumi (RpB) Bandar Lampung. Lembaga Penelitian, Pengembangan Pembelajaran & Pengabdian Kepada Masyarakat, 25 Oktober 2017, PROSIDING ISSN: 2598 – 0246
- Putri Rarasanti, I. A., dan Suana, I. W (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7).
- Qazi, T. F., Afia K., and Muhammad S. 2015. Contemplating Employe Retention Through Multidimensional Assessment Of Turnover Intention. *Pakistan Journal Commerce and Social Sciences*, 9 (2): 598-613
- Ramana Putra, K.A. dan Suana, I.W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 2016: 7697-7723
- Rangkuti, Freddy. (2015) Analisis SWOT. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Riski Eko Ardianto dan Muhamad Bukhori (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. Volume 2 Issue 01 – Jan 2021
- Robbins, Stephen P (2017) *Organizational Behavior*. Edition 17. Pearson Education Limited
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. United States: Pearson Education
- Rothmann, A. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *Empirical Research*, Vol. 34 No. 3 pp. 11 – 16

- Rowntree, J. (2005). Job Insecurity and Work Intensification. <http://www.jrf.org.uk>
- Sabar, Rutoto. (2007). Pengantar Metodologi Penelitian. FKIP: Universitas Muria Kudus
- Safira, Hira (2019). Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. X Bandung. Skripsi, Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
- Saputri, D.F., Ariani, N.M., dan Suarka, F.M. (2017). Faktor-faktor penyebab turnover intention di love f hotel by fashiontv kuta-bali. Jurnal Kepariwisataan Dan Hospitalitas Vol. 1, No. 2, November 2017
- Saylor, M. C. (2004). Increased Stress Due to JobInsecurity. Ask The Internet Therapist.com
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). "Pengaruh Job insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali". Jurnal Manajemen Unud, 5(10), 6429– 6456
- Shoss, M.K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. Journal of Management Vol. XX No. X, Month XXXX 1–29 DOI: 10.1177/0149206317691574
- Siagian, Sondang P. (2004). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Siddiqi MA. 2013. Examining work engagement as a precursor to turnover intentions of service employees. Business and Management 5(4): 118–132
- Sijabat, J. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah. Jurnal Visi, 19
- Suciati, Haryono, A. T., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Job Insecurity dan Stres kerja Terhadap Turnover intention Pegawai pada karyawan PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). Jurnal Administrasi Bisnis, 1(1), 1–12.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Suhartono, R. 2007. Resign Noway: Rahasia Sukses dan Bertahan di Tempat Kerja Yogyakarta: Media Pressindo

- Sunandar (2018) Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* di PT. Ukhuwah itu Indah (Baklave Makassar). Undergraduate (S1) thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Suryabrata, Sumadi. 2014. Metodologi Penelitian Cetakan Ke 25. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Susanti, D. dan Halillah, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada CV Rabbani Asysa). Industrial Research Workshop.
- Sutama. (2016). Metode Penelitian Pendidikan:Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D. Surakarta: Fairuz Media
- Suyono, J., Eliyana, A., dan Ratmawati, D. (2020). The nightmare of turnover intention for companies in Indonesia. *Opción*, Año 36, Regular No.91 (2020): 871-888
- Syahbani, N.P. (2018). Pengaruh *Job Insecurity*, Keamanan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Skripsi, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Sypniewska, B.A. (2014). Evaluation of Factors Influencing Job Satisfaction" Contemporary Economics, University of Economics and Human Sciences in Warsaw, vol. 8(1), March.
- Tiara Efentris1 dan Stefani Chandra (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*-- Vol. 7 No. 2, Juni 2019
- Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W. & De Witte, H. (2016). Perceived control and psychological contract breach as explanations of the relationships between job insecurity, job strain and coping reactions: towards a theoretical integration. *Stress & Health*, 36(2), 100–116. DOI: <https://doi.org/10.1002/smj.2584>
- Vuuren, T.V., Jong, J.P.D., dan Smulders, P.G.W. (2019). The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups Evidence from a representative sample from the Netherlands. *Career Development International* Vol. 25 No. 3, 2020 pp. 229-246
- Waspodo, Agung AWS., Nurul Chotimah Handayani., dan Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1): 97-115.

- Wibawa, I. W. S., dan Putra, S. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027–3058
- Widyasari, N.M., Manuati Dewi, I.G.A., dan Subudi, M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.5 (2017): 2103-2132
- Wisantyo, Nurmatalasari I., dan Madiistriyatno, H. 2015. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah). *Jurnal MIX*, 5 (1): 54-69.
- Yalabik, Z.Y., Popaitoon, P., Chowne, J.A., dan Rayton, B.A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes, *The International Journal of Human Resource Management*, DOI:10.1080/09585192.2013.763844
- Yamazakia, Y. dan Petchdee, S. (2015). Turnover Intention Organizational Commitment and Specific Job Satisfaction among Production Employees in Thailand. *Journal of Business and Management* 4 (4): 22–38.
- Yang, J.T. (2008). Effect of Newcomer Socialisation on Organisational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention in The Hotel Industry. *The Service Industries Journal*, 28 (4): 429-443
- Zopiatis, A., Constanti, P., Theocharous, A.L. (2014). Job Involvement, Commitment, Satisfaction and Turnover: Evidence from Hotel Employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41: 129-140

No:

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETIDAKAMANAN KERJA TENAGA MEDIS TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA RUMAH SAKIT ISLAM (RSI) GORONTALO

Pengantar

Assalamu'alaikum warahmatullahhi wabarakatuh

Perkenalkan Saya Fadhil Ramadhan Abasi, Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo.

Saat ini Saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan tugas akhir studi, mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja Tenaga Medis Terhadap *Turnover Intention* Pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo.

Berkenaan dengan hal tersebut, kami meminta kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu Saudara/i untuk menjadi partisipan dalam penelitian yang saya lakukan.

Semua jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan dalam kuesioner penelitian ini tidak terdapat jawaban yang benar maupun salah, sehingga Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan respon jawaban dengan tepat, jujur dan sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i pada saat ini.

Kerahasiaan jawaban dan identitas pribadi akan dijamin sepenuhnya oleh peneliti sesuai dengan kode etik yang berlaku.

Semoga kebaikan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam membantu Saya menjadi partisipan dalam penelitian ini, akan dibalas dengan kebaikan yang lebih banyak lagi dan dimudahkan dalam segala urusan. Atas kesediaan dan perhatian yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Kami,

Peneliti
Fadhil Ramadhan Abasi

I. PROFIL RESPONDEN

Berilah tanda (X) atau (✓) pada jawaban pilihan yang sesuai dengan kondisi
Bapak/Ibu/Saudara(i) Saat ini

1. Nama(Tidak Wajib)
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : 18-25 26-35
 > 36
4. Pendidikan Terakhir : DIII S.I
5. Lama Bekerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun
 > 11

II. PETUNJUK ISIAN:

Berilah tanda (X) atau (✓) pada kotak alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pikiran anda!

Pilihlah jawaban:

Nilai:

- a. Sangat Setuju/ Selalu = 5
- b. Setuju/ Sering = 4
- c. Kurang Setuju/ Kadang-kadang = 3
- d. Tidak Setuju/ Jarang = 2
- e. Sangat Tidak Setuju/ Tidak Pernah = 1

Pertanyaan dan Pernyataan**A. KEPUASAN KERJA**

1. Saya melakukan pekerjaan yang sesuai :
 - (a) Selalu melakukan pekerjaan yang sesuai
 - (b) Sering melakukan pekerjaan yang sesuai
 - (c) Kadang-kadang melakukan pekerjaan yang sesuai
 - (d) Jarang melakukan pekerjaan yang sesuai
 - (e) Tidak pernah melakukan pekerjaan yang sesuai
2. Saya Menganggap Pekerjaan sebagai kesempatan belajar :
 - (a) Selalu menjadikan kesempatan buat saya untuk belajar
 - (b) Sering menjadikan kesempatan buat saya untuk belajar
 - (c) Kadang-kadang menjadikan kesempatan buat saya untuk belajar
 - (d) Jarang menjadikan kesempatan buat saya untuk belajar
 - (e) Tidak pernah menjadikan kesempatan buat saya untuk belajar
3. Saya menerima tanggungjawab atas tugas dan pekerjaan :
 - (a) Selalu menambah kemajuan buat saya dalam pemahaman bekerja
 - (b) Sering menambah kemajuan buat saya dalam pemahaman bekerja
 - (c) Kadang-kadang menambah kemajuan buat saya dalam pemahaman bekerja
 - (d) Jarang menambah kemajuan buat saya dalam pemahaman bekerja
 - (e) Tidak pernah menambah kemajuan buat saya dalam pemahaman bekerja
4. Saya merasa diberi gaji :
 - (a) Selalu sesuai dengan jumlah yang pantas saya terima
 - (b) Sering sesuai dengan jumlah yang pantas saya terima
 - (c) Kadang-kadang sesuai dengan jumlah yang pantas saya terima
 - (d) Jarang sesuai dengan jumlah yang pantas saya terima
 - (e) Tidak pernah sesuai dengan jumlah yang pantas saya terima

5. Jumlah gaji yang saya terima :
 - (a) Selalu sesuai dengan jumlah beban kerja saya
 - (b) Sering sesuai dengan jumlah beban kerja saya
 - (c) Kadang-kadang sesuai dengan jumlah beban kerja saya
 - (d) Jarang sesuai dengan jumlah beban kerja saya
 - (e) Tidak pernah sesuai dengan jumlah beban kerja saya
6. Tenaga Medis yang melakukan pekerjaan yang baik :
 - (a) Selalu memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan
 - (b) Sering memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan
 - (c) Kadang-kadang memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan
 - (d) Jarang memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan
 - (e) Tidak pernah memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan
7. Bentuk promosi yang diberikan kepada Tenaga Medis sebagai penghargaan :
 - (a) Selalu mengikuti atas dasar senioritas Tenaga Medis
 - (b) Sering mengikuti atas dasar senioritas Tenaga Medis
 - (c) Kadang-kadang mengikuti atas dasar senioritas Tenaga Medis
 - (d) Jarang mengikuti atas dasar senioritas Tenaga Medis
 - (e) Tidak pernah mengikuti atas dasar senioritas Tenaga Medis
8. Promosi yang diberikan kepada tenaga medis :
 - (a) Selalu diikutkan dengan gaji yang diterima
 - (b) Sering diikutkan dengan gaji yang diterima
 - (c) Kadang-kadang diikutkan dengan gaji yang diterima
 - (d) Jarang diikutkan dengan gaji yang diterima
 - (e) Tidak pernah diikutkan dengan gaji yang diterima
9. Atasan (supervision) saya dalam melakukan pengawasan :
 - (a) Selalu kompeten dalam pekerjaannya
 - (b) Sering kompeten dalam pekerjaannya
 - (c) Kadang-kadang kompeten dalam pekerjaannya
 - (d) Jarang kompeten dalam pekerjaannya
 - (e) Tidak pernah kompeten dalam pekerjaannya

10. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Islam Gorontalo :
 - (a) Selalu difokuskan pada Tenaga medis
 - (b) Sering difokuskan pada Tenaga medis
 - (c) Kadang-kadang difokuskan pada Tenaga medis
 - (d) Jarang difokuskan pada Tenaga medis
 - (e) Tidak pernah difokuskan pada Tenaga medis
11. Pengawasan yang difokuskan oleh pihak Rumah Sakit Islam Gorontalo, berdasarkan pada partisipasi tenaga medis :
 - (a) Selalu didasari atas pengambilan keputusan pimpinan
 - (b) Sering didasari atas pengambilan keputusan pimpinan
 - (c) Kadang-kadang didasari atas pengambilan keputusan pimpinan
 - (d) Jarang didasari atas pengambilan keputusan pimpinan
 - (e) Tidak pernah didasari atas pengambilan keputusan pimpinan
12. Komunikasi diantara organisasi :
 - (a) Selalu tergantung pada antar tenaga medis
 - (b) Sering tergantung pada antar tenaga medis
 - (c) Kadang-kadang tergantung pada antar tenaga medis
 - (d) Jarang tergantung pada antar tenaga medis
 - (e) Tidak pernah tergantung pada antar tenaga medis

B. KETIDAKAMANAN KERJA

1. Gaji yang diterima oleh Tenaga medis :
 - (a) Selalu dianggap sebagai tolok ukur keberhasilan bekerja
 - (b) Sering dianggap sebagai tolok ukur keberhasilan bekerja
 - (c) Kadang-kadang dianggap sebagai tolok ukur keberhasilan bekerja
 - (d) Jarang dianggap sebagai tolok ukur keberhasilan bekerja
 - (e) Tidak pernah dianggap sebagai tolok ukur keberhasilan bekerja
2. Promosi yang diterima oleh Tenaga medis :
 - (a) Selalu dianggap sebagai tolok ukur dalam kesuksesan
 - (b) Sering dianggap sebagai tolok ukur dalam kesuksesan
 - (c) Kadang-kadang dianggap sebagai tolok ukur dalam kesuksesan
 - (d) Jarang dianggap sebagai tolok ukur dalam kesuksesan

- (e) Tidak pernah dianggap sebagai tolok ukur dalam kesuksesan
3. Supervisor (selaku pimpinan) dalam Rumah Sakit Islam Gorontalo :
- (a) Selalu dianggap oleh tenaga medis sebagai penentu dalam pekerjaannya
Tenaga medis
 - (b) Sering dianggap oleh tenaga medis sebagai penentu dalam pekerjaannya
Tenaga medis
 - (c) Kadang-kadang dianggap oleh tenaga medis sebagai penentu dalam pekerjaannya Tenaga medis
 - (d) Jarang dianggap oleh tenaga medis sebagai penentu dalam pekerjaannya
Tenaga medis
 - (e) Tidak pernah dianggap oleh tenaga medis sebagai penentu dalam pekerjaannya Tenaga medis
4. Dalam setiap kesalahan yang dialami oleh tenaga medis dalam melaksanakan pekerjaan:
- (a) Selalu dikhawatirkan akan mendapatkan sanksi kehilangan pekerjaan
 - (b) Sering dikhawatirkan akan mendapatkan sanksi kehilangan pekerjaan
 - (c) Kadang-kadang dikhawatirkan akan mendapatkan sanksi kehilangan pekerjaan
 - (d) Jarang dikhawatirkan akan mendapatkan sanksi kehilangan pekerjaan
 - (e) Tidak pernah dikhawatirkan akan mendapatkan sanksi kehilangan pekerjaan
5. Tenaga medis dalam menjalankan pekerjaannya :
- (a) Selalu dianggap sebagai suatu pekerjaan yang bergengsi
 - (b) Sering dianggap sebagai suatu pekerjaan yang bergengsi
 - (c) Kadang-kadang dianggap sebagai suatu pekerjaan yang bergengsi
 - (d) Jarang dianggap sebagai suatu pekerjaan yang bergengsi
 - (e) Tidak pernah dianggap sebagai suatu pekerjaan yang bergengsi
6. Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja:
- (a) Selalu dirasakan oleh tenaga medis
 - (b) Sering dirasakan oleh tenaga medis
 - (c) Kadang-kadang dirasakan oleh tenaga medis

- (d) Jarang dirasakan oleh tenaga medis
 - (e) Tidak pernah dirasakan oleh tenaga medis
7. Tingkatan ancaman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja :
- (a) Selalu menjadi potensi ancaman bagi Tenaga Medis untuk diberhentikan
 - (b) Sering menjadi potensi ancaman bagi Tenaga Medis untuk diberhentikan
 - (c) Kadang-kadang menjadi potensi ancaman bagi Tenaga Medis untuk diberhentikan
 - (d) Jarang menjadi potensi ancaman bagi Tenaga Medis untuk diberhentikan
 - (e) Tidak pernah menjadi potensi ancaman bagi Tenaga Medis untuk diberhentikan
8. Tingkatan ancaman terhadap kesalahan pekerjaan dilakukan oleh tenaga medis:
- (a) Selalu menjadi ancaman untuk dipecat
 - (b) Sering menjadi ancaman untuk dipecat
 - (c) Kadang-kadang menjadi ancaman untuk dipecat
 - (d) Jarang menjadi ancaman untuk dipecat
 - (e) Tidak pernah menjadi ancaman untuk dipecat
9. Tingkatan ancaman terhadap kesalahan pekerjaan dilakukan oleh tenaga medis :
- (a) Selalu menjadi ancaman untuk diberhentikan
 - (b) Sering menjadi ancaman untuk diberhentikan
 - (c) Kadang-kadang menjadi ancaman untuk diberhentikan
 - (d) Jarang menjadi ancaman untuk diberhentikan
 - (e) Tidak pernah menjadi ancaman untuk diberhentikan
10. Tingkatan ancaman terhadap kesalahan pekerjaan dilakukan oleh tenaga medis :
- (a) Selalu berpengaruh pada terjadinya pengurangan kompensasi
 - (b) Sering berpengaruh pada terjadinya pengurangan kompensasi
 - (c) Kadang-kadang berpengaruh pada terjadinya pengurangan kompensasi
 - (d) Jarang berpengaruh pada terjadinya pengurangan kompensasi
 - (e) Tidak pernah berpengaruh pada terjadinya pengurangan kompensasi

11. Tingkatan ancaman terhadap kesalahan pekerjaan dilakukan oleh tenaga medis :

- (a) Selalu akan dipindahkan kepekerjaan
- (b) Sering akan dipindahkan kepekerjaan
- (c) Kadang-kadang akan dipindahkan kepekerjaan
- (d) Jarang akan dipindahkan kepekerjaan
- (e) Tidak pernah akan dipindahkan kepekerjaan

12. Tenaga medis dalam menerima beban kerja pada Rumah Sakit Islam Gorontalo :

- (a) Selalu membuat ketidakberdayaan menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan
- (b) Sering membuat ketidakberdayaan menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan
- (c) Kadang-kadang membuat ketidakberdayaan menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan
- (d) Jarang membuat ketidakberdayaan menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan
- (e) Tidak pernah membuat ketidakberdayaan menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan

13. Tenaga medis dalam menerima beban kerja pada Rumah Sakit Islam Gorontalo :

- (a) Selalu menjadi ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan
- (b) Sering menjadi ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan
- (c) Kadang-kadang menjadi ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan
- (d) Jarang menjadi ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan
- (e) Tidak pernah menjadi ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan

14. Peraturan yang diterapkan oleh pihak Rumah Sakit Islam Gorontalo terhadap pekerjaan :

- (a) Selalu menjadi beban berat terhadap pekerjaan yang diterima oleh tenaga medis

- (b) Sering menjadi beban berat terhadap pekerjaan yang diterima oleh tenaga medis
- (c) Kadang-kadang menjadi beban berat terhadap pekerjaan yang diterima oleh tenaga medis
- (d) Jarang menjadi beban berat terhadap pekerjaan yang diterima oleh tenaga medis
- (e) Tidak pernah menjadi beban berat terhadap pekerjaan yang diterima oleh tenaga medis

C. TURNOVER INTENTION

1. Pada saat merasa kelelahan atau bosan dengan beban kerja yang ada, Tenaga Medis:
 - (a) Selalu meninggalkan pekerjaan disaat jam-jam kerja sedang berlangsung
 - (b) Sering meninggalkan pekerjaan disaat jam-jam kerja sedang berlangsung
 - (c) Kadang-kadang meninggalkan pekerjaan disaat jam-jam kerja sedang berlangsung
 - (d) Jarang meninggalkan pekerjaan disaat jam-jam kerja sedang berlangsung
 - (e) Tidak pernah meninggalkan pekerjaan disaat jam-jam kerja sedang berlangsung
2. Selama ini, setiap melaksakan pekerjaan, tenaga medis, :
 - (a) Selalu menuntut agar karyawan terampil dalam pekerjaannya
 - (b) Sering menuntut agar karyawan terampil dalam pekerjaannya
 - (c) Kadang-kadang menuntut agar karyawan terampil dalam pekerjaannya
 - (d) Jarang menuntut agar karyawan terampil dalam pekerjaannya
 - (e) Tidak pernah menuntut agar karyawan terampil dalam pekerjaannya
3. Tenaga medis merasakan bekerja pada Rumah Sakit Islam Gorontalo, :
 - (a) Selalu berada pada lingkungan kerja yang aman dan nyaman
 - (b) Sering berada pada lingkungan kerja yang aman dan nyaman
 - (c) Kadang-kadang berada pada lingkungan kerja yang aman dan nyaman
 - (d) Jarang berada pada lingkungan kerja yang aman dan nyaman
 - (e) Tidak pernah berada pada lingkungan kerja yang aman dan nyaman

4. Tenaga Medis baik yang baru bekerja maupun sudah lama bekerja pada Rumah Sakit Islam Gorontalo :
 - (a) Selalu mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja
 - (b) Sering mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja
 - (c) Kadang-kadang mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja
 - (d) Jarang mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja
 - (e) Tidak pernah mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja
5. Fasilitas dan kelengkapan sarana kerja tenaga medis:
 - (a) Selalu memiliki fasilitas yang memadai
 - (b) Sering memiliki fasilitas yang memadai
 - (c) Kadang-kadang memiliki fasilitas yang memadai
 - (d) Jarang memiliki fasilitas yang memadai
 - (e) Tidak pernah memiliki fasilitas yang memadai
6. Rumah Sakit Islam Gorontalo dalam menilai pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga medis :
 - (a) Selalu menyiapkan promosi dan jenjang karir untuk karyawan
 - (b) Sering menyiapkan promosi dan jenjang karir untuk karyawan
 - (c) Kadang-kadang menyiapkan promosi dan jenjang karir untuk karyawan
 - (d) Jarang menyiapkan promosi dan jenjang karir untuk karyawan
 - (e) Tidak pernah menyiapkan promosi dan jenjang karir untuk karyawan
7. Penerapan waktu jam kerja yang diberlakukan:
 - (a) Selalu memberikan waktu jam kerja yang fleksibel
 - (b) Sering memberikan waktu jam kerja yang fleksibel
 - (c) Kadang-kadang memberikan waktu jam kerja yang fleksibel
 - (d) Jarang memberikan waktu jam kerja yang fleksibel
 - (e) Tidak pernah memberikan waktu jam kerja yang fleksibel
8. Untuk menjalin kerjasama antar tenaga medis dan karyawan pada Rumah Sakit Islam Gorontalo :
 - (a) Selalu menjadi tujuan dari Rumah Sakit Islam Gorontalo
 - (b) Sering menjadi tujuan dari Rumah Sakit Islam Gorontalo
 - (c) Kadang-kadang menjadi tujuan dari Rumah Sakit Islam Gorontalo

- (d) Jarang menjadi tujuan dari Rumah Sakit Islam Gorontalo
 - (e) Tidak pernah menjadi tujuan dari Rumah Sakit Islam Gorontalo
9. Pimpinan perusahaan dalam setiap mengambil keputusan :
- (a) Selalu menerima pendapat dari bawahannya
 - (b) Sering menerima pendapat dari bawahannya
 - (c) Kadang-kadang menerima pendapat dari bawahannya
 - (d) Jarang menerima pendapat dari bawahannya
 - (e) Tidak pernah menerima pendapat dari bawahannya

LAMPIRAN 2. Data Ordinal dan Data Frequency Variabel Penelitian

1. Data Ordinal dan Data Frequency Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	57
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	53
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	57
7	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	57
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	57
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	51
13	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
14	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	52
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	58
17	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
18	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
25	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50

29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
34	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57
35	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	53
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
38	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50
39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
40	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
43	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
46	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	56
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
49	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
52	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
55	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	53
56	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
58	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

	Statistics											
N	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
Valid	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	37.3	37.3
	5	37	62.7	100.0
Total		59	100.0	100.0

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	35.6	35.6
	5	38	64.4	100.0
Total		59	100.0	100.0

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	35.6	35.6
	5	38	64.4	100.0
Total		59	100.0	100.0

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	39.0	39.0
	5	36	61.0	100.0
Total		59	100.0	100.0

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	37.3	37.3
	5	37	62.7	62.7
Total		59	100.0	100.0

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	37.3	37.3
	5	37	62.7	62.7
Total		59	100.0	100.0

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	42.4	42.4
	5	34	57.6	57.6
Total		59	100.0	100.0

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	37.3	37.3
	5	37	62.7	62.7
Total		59	100.0	100.0

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	39.0	39.0
	5	36	61.0	61.0
Total		59	100.0	100.0

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	35.6	35.6
	5	38	64.4	100.0
Total		59	100.0	100.0

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	39.0	39.0
	5	36	61.0	61.0
Total		59	100.0	100.0

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	35.6	35.6
	5	38	64.4	64.4
Total		59	100.0	100.0

2. Data Ordinal dan Data Frequency Variabel Ketidaknyamanan Kerja (X2)

No resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	55
3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
6	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	60
7	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	65
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	66
9	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58
10	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	60
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	65
12	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	59
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
14	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	58
15	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
16	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	61
17	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	64
18	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	59
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68
20	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	63
21	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	62
22	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	66
24	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	54
25	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	68
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	67
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	56
28	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	65
29	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	54
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70

31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58
32	3	4	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	55
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	67
34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	58
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57
37	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	55	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
39	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	61
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
41	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	65
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	66
43	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
44	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	61
45	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	66
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
47	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	60
48	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	63
49	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	67
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	67
51	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	51
52	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	63
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
55	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	65
56	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
59	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

	Statistics													
N	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14
Valid	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	20.3	20.3
	4	15	25.4	45.8
	5	32	54.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.5	8.5
	4	24	40.7	40.7
	5	30	50.8	50.8
	Total	59	100.0	100.0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.8	6.8
	4	24	40.7	40.7
	5	31	52.5	52.5
	Total	59	100.0	100.0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.1	5.1
	4	24	40.7	40.7
	5	32	54.2	54.2
Total	59	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.1	5.1
	4	21	35.6	35.6
	5	35	59.3	59.3
Total	59	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.1	5.1
	4	24	40.7	40.7
	5	32	54.2	54.2
Total	59	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.8	6.8
	4	22	37.3	37.3
	5	33	55.9	55.9
Total	59	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.8	6.8
	4	26	44.1	44.1
	5	29	49.2	49.2
	Total	59	100.0	100.0

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	33.9	33.9
	5	39	66.1	66.1
	Total	59	100.0	100.0

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7
	4	29	49.2	49.2
	5	29	49.2	49.2
	Total	59	100.0	100.0

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.8	6.8
	4	21	35.6	35.6
	5	34	57.6	57.6
	Total	59	100.0	100.0

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7
	4	22	37.3	37.3
	5	36	61.0	61.0
Total	59	100.0	100.0	

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	54.2	54.2
	5	27	45.8	45.8
Total	59	100.0	100.0	

X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	45.8	45.8
	5	32	54.2	54.2
Total	59	100.0	100.0	

3. Data Ordinal dan Data Frequency Variabel Turnover Intention (Y)

No resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	32
3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	41
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42
5	4	4	4	4	3	5	3	4	3	34
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
10	5	5	5	4	3	5	5	3	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39
15	4	4	5	4	5	5	5	4	5	41
16	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42
17	4	5	4	4	3	5	5	5	5	40
18	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
19	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
20	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
22	4	4	5	4	4	5	5	5	5	41
23	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
25	4	4	4	5	4	5	4	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
28	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42
29	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41

30	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
31	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	4	4	4	4	3	5	5	5	4	38
34	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
35	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43
36	4	5	5	4	5	4	4	4	4	39
37	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
38	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
39	4	3	5	4	5	5	5	5	5	41
40	5	4	5	5	3	5	5	5	5	42
41	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
42	4	3	3	4	4	5	5	5	5	38
43	3	4	4	4	4	4	5	5	4	37
44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
45	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
47	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
49	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
50	3	5	5	4	4	5	5	5	5	41
51	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
52	3	5	5	3	5	5	4	5	5	40
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	4	4	4	3	4	5	5	4	4	37
56	4	5	4	5	5	4	4	4	4	39
57	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
58	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Statistics								
N		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9
Valid		59	59	59	59	59	59	59	59	59
Missing		0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.1	5.1
	4	28	47.5	47.5
	5	28	47.5	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.1	5.1
	4	21	35.6	35.6
	5	35	59.3	59.3
Total	59	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7
	4	22	37.3	37.3
	5	36	61.0	61.0
Total	59	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.4	3.4
	4	31	52.5	52.5
	5	26	44.1	44.1
Total	59	100.0	100.0	100.0

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.2	10.2
	4	17	28.8	28.8
	5	36	61.0	61.0
Total	59	100.0	100.0	100.0

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7
	4	22	37.3	37.3
	5	36	61.0	61.0
Total	59	100.0	100.0	100.0

Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7
	4	25	42.4	42.4
	5	33	55.9	55.9
Total	59	100.0	100.0	100.0

Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7
	4	24	40.7	40.7
	5	34	57.6	57.6
Total	59	100.0	100.0	

Y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.4	3.4
	4	23	39.0	39.0
	5	34	57.6	57.6
Total	59	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3. Data Interval Variabel Penelitian

1. Data Interval Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Succesive Detail								
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale	
1.000	4.000	22.000	0.373	0.373	0.379	-0.324	1.000	
5.000	5.000	37.000	0.627	1.000	0.000	5.000	2.619	
2.000	4.000	21.000	0.356	0.356	0.373	-0.369	1.000	
5.000	5.000	38.000	0.644	1.000	0.000	5.000	2.626	
3.000	4.000	21.000	0.356	0.356	0.373	-0.369	1.000	
5.000	5.000	38.000	0.644	1.000	0.000	5.000	2.626	
4.000	4.000	23.000	0.390	0.390	0.384	-0.280	1.000	
5.000	5.000	36.000	0.610	1.000	0.000	5.000	2.613	
5.000	4.000	22.000	0.373	0.373	0.379	-0.324	1.000	
4.000	5.000	37.000	0.627	1.000	0.000	4.000	2.619	
6.000	4.000	22.000	0.373	0.373	0.379	-0.324	1.000	
4.000	5.000	37.000	0.627	1.000	0.000	5.000	2.619	
7.000	4.000	25.000	0.424	0.424	0.392	-0.192	1.000	
5.000	5.000	34.000	0.576	1.000	0.000	4.000	2.604	
8.000	4.000	22.000	0.373	0.373	0.379	-0.324	1.000	
4.000	5.000	37.000	0.627	1.000	0.000	4.000	2.619	
9.000	4.000	23.000	0.390	0.390	0.384	-0.280	1.000	
4.000	5.000	36.000	0.610	1.000	0.000	4.000	2.613	
10.000	4.000	21.000	0.356	0.356	0.373	-0.369	1.000	
4.000	5.000	38.000	0.644	1.000	0.000	4.000	2.626	
11.000	4.000	23.000	0.390	0.390	0.384	-0.280	1.000	
5.000	5.000	36.000	0.610	1.000	0.000	5.000	2.613	
12.000	4.000	21.000	0.356	0.356	0.373	-0.369	1.000	
5.000	5.000	38.000	0.644	1.000	0.000	5.000	2.626	

Succesive Interval												
x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	Total
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
1.000	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	1.000	28.175
2.619	2.626	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.613	2.626	18.483
2.619	1.000	2.626	1.000	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	1.000	1.000	24.942
1.000	1.000	1.000	2.613	1.000	2.619	1.000	1.000	2.613	2.626	1.000	2.626	20.095
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	1.000	2.604	2.619	2.613	1.000	1.000	2.626	26.562
2.619	1.000	2.626	2.613	1.000	2.619	2.604	2.619	1.000	2.626	2.613	1.000	24.937
2.619	2.626	2.626	1.000	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	1.000	2.613	2.626	28.181
1.000	2.626	1.000	2.613	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.626	16.864
2.619	2.626	2.626	2.613	1.000	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	1.000	1.000	26.562
2.619	1.000	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	29.794
1.000	2.626	1.000	1.000	2.619	1.000	1.000	1.000	1.000	2.626	1.000	2.626	18.495
2.619	1.000	2.626	2.613	1.000	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	1.000	26.549
1.000	2.626	1.000	1.000	2.619	1.000	2.604	1.000	1.000	1.000	1.000	2.626	18.474
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.626	1.000	1.000	13.626
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	1.000	2.619	2.613	1.000	2.613	2.626	28.190
2.619	1.000	2.626	2.613	1.000	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	28.175
1.000	2.626	1.000	1.000	2.619	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	15.244
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	12.000
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	12.000
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	1.000	2.626	2.613	2.626	29.806
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.613	1.000	1.000	1.000	13.613
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	12.000

1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.626	1.000	1.000	13.626
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	1.000	2.613	2.626	29.794
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
2.619	2.626	2.626	1.000	2.619	1.000	2.604	2.619	1.000	2.626	2.613	2.626	26.575
1.000	1.000	1.000	2.613	2.619	2.619	1.000	1.000	2.613	1.000	1.000	1.000	18.463
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	1.000	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	29.815
1.000	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	29.800
1.000	1.000	1.000	1.000	2.619	1.000	2.604	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	15.223
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	1.000	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	29.815
2.619	2.626	2.626	2.613	1.000	1.000	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	28.182
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	12.000
1.000	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	1.000	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	28.197
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	12.000
2.619	2.626	2.626	1.000	1.000	2.619	2.604	1.000	1.000	2.626	2.613	2.626	24.956
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	12.000
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
1.000	2.626	2.626	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	20.115
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	12.000
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
2.619	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	13.619
2.619	1.000	1.000	1.000	2.619	2.619	1.000	2.619	1.000	1.000	1.000	1.000	18.475
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	12.000
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	1.000	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	29.815
2.619	2.626	2.626	2.613	2.619	2.619	2.604	2.619	2.613	2.626	2.613	2.626	31.419

2. Data Interval Variabel Ketidaknyamanan Kerja (X2)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	12.000	0.203	0.203	0.283	-0.830	1.000
4.000	4.000	15.000	0.254	0.458	0.397	-0.106	1.942
5.000	5.000	32.000	0.542	1.000	0.000	5.000	3.122
2.000	3.000	5.000	0.085	0.085	0.155	-1.374	1.000
4.000	4.000	24.000	0.407	0.492	0.399	-0.021	2.233
5.000	5.000	30.000	0.508	1.000	0.000	5.000	3.616
3.000	3.000	4.000	0.068	0.068	0.131	-1.492	1.000
4.000	4.000	24.000	0.407	0.475	0.398	-0.064	2.276
5.000	5.000	31.000	0.525	1.000	0.000	5.000	3.690
4.000	3.000	3.000	0.051	0.051	0.105	-1.637	1.000
5.000	4.000	24.000	0.407	0.458	0.397	-0.106	2.337
5.000	5.000	32.000	0.542	1.000	0.000	5.000	3.787
5.000	3.000	3.000	0.051	0.051	0.105	-1.637	1.000
4.000	4.000	21.000	0.356	0.407	0.388	-0.236	2.259
4.000	5.000	35.000	0.593	1.000	0.000	4.000	3.710
6.000	3.000	3.000	0.051	0.051	0.105	-1.637	1.000
5.000	4.000	24.000	0.407	0.458	0.397	-0.106	2.337
4.000	5.000	32.000	0.542	1.000	0.000	4.000	3.787
7.000	3.000	4.000	0.068	0.068	0.131	-1.492	1.000
3.000	4.000	22.000	0.373	0.441	0.395	-0.149	2.225
5.000	5.000	33.000	0.559	1.000	0.000	5.000	3.638
8.000	3.000	4.000	0.068	0.068	0.131	-1.492	1.000
5.000	4.000	26.000	0.441	0.508	0.399	0.021	2.324
5.000	5.000	29.000	0.492	1.000	0.000	5.000	3.744
9.000	4.000	20.000	0.339	0.339	0.366	-0.415	1.000
5.000	5.000	39.000	0.661	1.000	0.000	4.000	2.633
10.000	3.000	1.000	0.017	0.017	0.042	-2.121	1.000
5.000	4.000	29.000	0.492	0.508	0.399	0.021	2.755
5.000	5.000	29.000	0.492	1.000	0.000	4.000	4.293
11.000	3.000	4.000	0.068	0.068	0.131	-1.492	1.000
5.000	4.000	21.000	0.356	0.424	0.392	-0.192	2.200
5.000	5.000	34.000	0.576	1.000	0.000	4.000	3.612
12.000	3.000	1.000	0.017	0.017	0.042	-2.121	1.000

4.000	4.000	22.000	0.373	0.390	0.384	-0.280	2.565
4.000	5.000	36.000	0.610	1.000	0.000	4.000	4.110
13.000	4.000	32.000	0.542	0.542	0.397	0.106	1.000
4.000	5.000	27.000	0.458	1.000	0.000	4.000	2.598
14.000	4.000	27.000	0.458	0.458	0.397	-0.106	1.000
5.000	5.000	32.000	0.542	1.000	0.000	5.000	2.598

Succesive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2
3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	2.598	48.937
1.942	2.233	1.000	2.337	2.259	2.337	2.225	1.000	2.633	2.755	2.200	2.565	1.000	1.000	27.489
1.000	3.616	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	1.000	4.293	3.612	4.110	2.598	2.598	45.182
1.942	2.233	2.276	2.337	2.259	2.337	2.225	2.324	1.000	2.755	3.612	2.565	1.000	1.000	29.867
3.122	3.616	2.276	2.337	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	2.598	46.073
1.000	2.233	3.690	3.787	3.710	3.787	2.225	2.324	2.633	2.755	2.200	2.565	1.000	1.000	34.910
1.942	3.616	2.276	3.787	2.259	2.337	3.638	2.324	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	2.598	42.024
3.122	2.233	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	4.293	1.000	4.110	1.000	2.598	43.344
1.000	2.233	2.276	3.787	3.710	2.337	2.225	2.324	1.000	2.755	2.200	4.110	1.000	1.000	31.958
1.942	2.233	2.276	2.337	2.259	1.000	2.225	2.324	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	1.000	34.843
3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	2.755	1.000	2.565	1.000	2.598	41.645
1.000	2.233	3.690	2.337	3.710	3.787	2.225	2.324	1.000	4.293	2.200	2.565	1.000	1.000	33.365
3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	1.000	47.339
3.122	2.233	2.276	2.337	2.259	2.337	3.638	2.324	1.000	2.755	2.200	2.565	1.000	1.000	31.047
1.000	3.616	1.000	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	2.598	44.126
1.942	3.616	2.276	2.337	2.259	3.787	3.638	1.000	2.633	4.293	2.200	2.565	1.000	2.598	36.145
1.942	2.233	3.690	3.787	3.710	2.337	2.225	2.324	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	1.000	40.495
1.000	1.000	3.690	3.787	3.710	2.337	3.638	2.324	1.000	2.755	2.200	2.565	1.000	2.598	33.605
3.122	3.616	3.690	2.337	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	1.000	2.598	45.889
1.942	2.233	2.276	2.337	2.259	3.787	2.225	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	1.000	39.050
1.942	3.616	2.276	3.787	3.710	2.337	3.638	2.324	1.000	2.755	3.612	2.565	1.000	2.598	37.161
1.000	3.616	3.690	2.337	2.259	3.787	3.638	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	2.598	43.915
3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	1.000	2.755	2.200	4.110	1.000	2.598	42.757
1.000	1.000	2.276	2.337	2.259	2.337	1.000	2.324	1.000	2.755	2.200	4.110	1.000	1.000	26.599

3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	2.337	3.638	2.324	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	2.598	46.068
3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	2.755	3.612	2.565	1.000	2.598	44.257
1.000	2.233	2.276	2.337	2.259	2.337	2.225	2.324	1.000	2.755	2.200	4.110	1.000	1.000	29.058
3.122	2.233	2.276	2.337	3.710	3.787	2.225	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	1.000	41.680
3.122	1.000	2.276	1.000	1.000	2.337	1.000	2.324	1.000	2.755	3.612	2.565	1.000	1.000	25.991
3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	2.598	48.937
3.122	2.233	2.276	2.337	2.259	2.337	2.225	2.324	1.000	2.755	2.200	4.110	1.000	1.000	31.179
1.000	2.233	1.000	1.000	1.000	1.000	2.225	1.000	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	1.000	28.704
3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	2.755	3.612	2.565	1.000	2.598	44.257
3.122	2.233	2.276	2.337	2.259	2.337	2.225	2.324	1.000	2.755	2.200	2.565	2.598	1.000	31.233
3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	2.598	48.937
1.942	2.233	2.276	2.337	2.259	2.337	2.225	2.324	1.000	2.755	3.612	2.565	1.000	1.000	29.867
1.942	2.233	1.000	2.337	2.259	1.000	2.225	1.000	1.000	2.755	2.200	4.110	2.598	1.000	27.661
3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	2.598	48.937
1.942	2.233	3.690	2.337	3.710	3.787	2.225	3.744	2.633	2.755	2.200	2.565	1.000	1.000	35.823
3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	2.598	48.937
3.122	3.616	2.276	2.337	2.259	2.337	3.638	2.324	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	2.598	41.754
3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	2.755	2.200	2.565	1.000	2.598	42.845
1.942	3.616	2.276	3.787	2.259	3.787	3.638	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	2.598	44.893
1.942	2.233	3.690	3.787	3.710	2.337	2.225	2.324	1.000	2.755	3.612	4.110	1.000	1.000	35.727
3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	2.337	3.638	2.324	2.633	2.755	3.612	4.110	1.000	2.598	42.933
3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	4.293	2.200	4.110	2.598	2.598	47.525
1.942	2.233	2.276	3.787	2.259	3.787	2.225	3.744	1.000	2.755	3.612	2.565	1.000	1.000	34.186
1.942	3.616	3.690	3.787	3.710	2.337	3.638	2.324	2.633	2.755	1.000	4.110	1.000	2.598	39.142
3.122	3.616	3.690	2.337	2.259	3.787	3.638	3.744	2.633	4.293	2.200	4.110	2.598	2.598	44.625
3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	2.755	3.612	2.565	1.000	2.598	44.257
1.000	1.000	2.276	2.337	2.259	2.337	1.000	2.324	1.000	2.755	1.000	1.000	1.000	1.000	22.289
3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	2.337	3.638	2.324	2.633	1.000	2.200	2.565	1.000	2.598	38.221
3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	2.598	48.937
1.000	2.233	2.276	2.337	2.259	2.337	2.225	2.324	1.000	2.755	2.200	2.565	1.000	1.000	27.513
3.122	2.233	2.276	2.337	3.710	3.787	2.225	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	1.000	41.680
3.122	1.000	2.276	1.000	1.000	2.337	1.000	2.324	1.000	2.755	2.200	2.565	1.000	1.000	24.579

3.122	3.616	3.690	3.787	3.710	3.787	3.638	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	2.598	48.937
3.122	2.233	2.276	2.337	2.259	2.337	2.225	2.324	2.633	2.755	2.200	2.565	1.000	1.000	31.268
3.122	2.233	3.690	3.787	3.710	3.787	2.225	3.744	2.633	4.293	3.612	4.110	2.598	2.598	46.142

3. Data Interval Variabel Turnover Intention (Y)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	3.000	0.051	0.051	0.105	-1.637	1.000
5.000	4.000	28.000	0.475	0.525	0.398	0.064	2.437
4.000	5.000	28.000	0.475	1.000	0.000	3.000	3.895
2.000	3.000	3.000	0.051	0.051	0.105	-1.637	1.000
5.000	4.000	21.000	0.356	0.407	0.388	-0.236	2.259
5.000	5.000	35.000	0.593	1.000	0.000	5.000	3.710
3.000	3.000	1.000	0.017	0.017	0.042	-2.121	1.000
5.000	4.000	22.000	0.373	0.390	0.384	-0.280	2.565
5.000	5.000	36.000	0.610	1.000	0.000	5.000	4.110
4.000	3.000	2.000	0.034	0.034	0.075	-1.826	1.000
5.000	4.000	31.000	0.525	0.559	0.395	0.149	2.613
4.000	5.000	26.000	0.441	1.000	0.000	4.000	4.116
5.000	3.000	6.000	0.102	0.102	0.178	-1.272	1.000
5.000	4.000	17.000	0.288	0.390	0.384	-0.280	2.032
4.000	5.000	36.000	0.610	1.000	0.000	5.000	3.376
6.000	3.000	1.000	0.017	0.017	0.042	-2.121	1.000
5.000	4.000	22.000	0.373	0.390	0.384	-0.280	2.565
4.000	5.000	36.000	0.610	1.000	0.000	5.000	4.110
7.000	3.000	1.000	0.017	0.017	0.042	-2.121	1.000
4.000	4.000	25.000	0.424	0.441	0.395	-0.149	2.649
5.000	5.000	33.000	0.559	1.000	0.000	5.000	4.186
8.000	3.000	1.000	0.017	0.017	0.042	-2.121	1.000
4.000	4.000	24.000	0.407	0.424	0.392	-0.192	2.622
5.000	5.000	34.000	0.576	1.000	0.000	5.000	4.161
9.000	3.000	2.000	0.034	0.034	0.075	-1.826	1.000

4.000	4.000	23.000	0.390	0.424	0.392	-0.192	2.409
5.000	5.000	34.000	0.576	1.000	0.000	4.000	3.900

Succesive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	4.110	4.186	4.161	3.900	35.562
2.437	1.000	2.565	2.613	1.000	1.000	2.649	2.622	1.000	16.886
3.895	2.259	2.565	2.613	3.376	4.110	2.649	4.161	3.900	29.527
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	2.565	4.186	2.622	2.409	30.987
2.437	2.259	2.565	2.613	1.000	4.110	1.000	2.622	1.000	19.605
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	4.110	4.186	4.161	3.900	35.562
3.895	2.259	2.565	2.613	3.376	2.565	2.649	2.622	2.409	24.952
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	4.110	4.186	4.161	3.900	35.562
2.437	2.259	2.565	2.613	3.376	2.565	2.649	2.622	2.409	23.494
3.895	3.710	4.110	2.613	1.000	4.110	4.186	1.000	3.900	28.523
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	4.110	4.186	4.161	3.900	35.562
2.437	3.710	2.565	2.613	3.376	2.565	2.649	2.622	2.409	24.945
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	4.110	4.186	4.161	3.900	35.562
2.437	2.259	4.110	2.613	2.032	4.110	2.649	4.161	2.409	26.779
2.437	2.259	4.110	2.613	3.376	4.110	4.186	2.622	3.900	29.612
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	2.565	2.649	4.161	2.409	30.989
2.437	3.710	2.565	2.613	1.000	4.110	4.186	4.161	3.900	28.681
2.437	2.259	4.110	2.613	3.376	4.110	4.186	4.161	3.900	31.151
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	2.565	2.649	2.622	2.409	29.450
2.437	3.710	2.565	2.613	2.032	4.110	4.186	4.161	3.900	29.713
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	2.565	2.649	2.622	2.409	29.450
2.437	2.259	4.110	2.613	2.032	4.110	4.186	4.161	3.900	29.808
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	2.565	4.186	2.622	2.409	30.987
2.437	3.710	2.565	2.613	2.032	2.565	2.649	2.622	2.409	23.601
2.437	2.259	2.565	4.116	2.032	4.110	2.649	4.161	3.900	28.229
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	4.110	4.186	4.161	3.900	35.562

2.437	3.710	2.565	2.613	2.032	2.565	2.649	2.622	2.409	23.601
2.437	2.259	4.110	4.116	2.032	4.110	4.186	4.161	3.900	31.311
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	2.565	2.649	2.622	2.409	29.450
2.437	2.259	2.565	2.613	2.032	4.110	4.186	4.161	3.900	28.263
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	2.565	2.649	2.622	2.409	29.450
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	4.110	4.186	4.161	3.900	35.562
2.437	2.259	2.565	2.613	1.000	4.110	4.186	4.161	2.409	25.740
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	2.565	2.649	2.622	3.900	30.941
2.437	3.710	4.110	2.613	3.376	4.110	4.186	4.161	3.900	32.602
2.437	3.710	4.110	2.613	3.376	2.565	2.649	2.622	2.409	26.490
3.895	2.259	4.110	4.116	2.032	2.565	2.649	2.622	2.409	26.656
2.437	3.710	2.565	2.613	3.376	4.110	4.186	4.161	3.900	31.057
2.437	1.000	4.110	2.613	3.376	4.110	4.186	4.161	3.900	29.892
3.895	2.259	4.110	4.116	1.000	4.110	4.186	4.161	3.900	31.736
2.437	3.710	2.565	2.613	3.376	4.110	4.186	4.161	3.900	31.057
2.437	1.000	1.000	2.613	2.032	4.110	4.186	4.161	3.900	25.439
1.000	2.259	2.565	2.613	2.032	2.565	4.186	4.161	2.409	23.790
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	4.110	2.649	2.622	3.900	32.486
2.437	2.259	2.565	2.613	2.032	4.110	2.649	4.161	3.900	26.726
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	4.110	4.186	4.161	3.900	35.562
2.437	2.259	2.565	2.613	3.376	2.565	4.186	2.622	2.409	25.032
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	4.110	2.649	4.161	3.900	34.025
2.437	2.259	2.565	2.613	2.032	2.565	4.186	4.161	3.900	26.718
1.000	3.710	4.110	2.613	2.032	4.110	4.186	4.161	3.900	29.821
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	2.565	2.649	2.622	2.409	29.450
1.000	3.710	4.110	1.000	3.376	4.110	2.649	4.161	3.900	28.015
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	4.110	4.186	4.161	3.900	35.562
2.437	2.259	2.565	2.613	2.032	2.565	2.649	2.622	2.409	22.151
2.437	2.259	2.565	1.000	2.032	4.110	4.186	2.622	2.409	23.620
2.437	3.710	2.565	4.116	3.376	2.565	2.649	2.622	2.409	26.448
3.895	3.710	4.110	2.613	3.376	4.110	4.186	4.161	3.900	34.059
3.895	2.259	4.110	2.613	2.032	2.565	2.649	2.622	2.409	25.153
3.895	3.710	4.110	4.116	3.376	4.110	4.186	4.161	3.900	35.562

LAMPIRAN 4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 X1
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.452**	.744**	.534**	.420**	.638**	.616**	.783**	.534**	.452**	.677**	.525**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.2	Pearson Correlation	.452**	1	.630**	.495**	.598**	.378*	.437**	.525**	.422**	.409**	.640**	.778**	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.003	.001	.000	.001	.001	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.3	Pearson Correlation	.744**	.630**	1	.712**	.525**	.744**	.724**	.891**	.712**	.704**	.857**	.630**	.933**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.4	Pearson Correlation	.534**	.495**	.712**	1	.462**	.749**	.510**	.749**	.786**	.567**	.644**	.567**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.5	Pearson Correlation	.420**	.598**	.525**	.462**	1	.565**	.474**	.638**	.534**	.305*	.462**	.525**	.684**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.019	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.6	Pearson Correlation	.638**	.378**	.744**	.749**	.565**	1	.545**	.783**	.749**	.598**	.677**	.452**	.828**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.7	Pearson Correlation	.616**	.437**	.724**	.510**	.474**	.545**	1	.686**	.510**	.509**	.581**	.437**	.739**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.8	Pearson Correlation	.783**	.525**	.891**	.749**	.638**	.783*	.686**	1	.749**	.598**	.749**	.525**	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

X1.9	Pearson Correlation	.534**	.422**	.712**	.786**	.534**	.749**	.510**	.749**	1	.495**	.572**	.495**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.10	Pearson Correlation	.452**	.409**	.704**	.567**	.305*	.598**	.509**	.598**	.495**	1	.640**	.482**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.019	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.11	Pearson Correlation	.677**	.640**	.857**	.644**	.462**	.677**	.581**	.749**	.572**	.640**	1	.712**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.12	Pearson Correlation	.525**	.778**	.630**	.567**	.525**	.452**	.437**	.525**	.495**	.482**	.712**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1	Pearson Correlation	.775**	.710**	.933**	.817**	.684**	.828**	.739**	.912**	.795**	.710**	.863**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	12

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Ketidaknyamanan Kerja (X2)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
```

		Correlations														
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.384**	.349**	.152	.238	.306*	.359**	.414**	.394**	.099	.163	.130	.166	.358**	.498**
	Sig. (2-tailed)		.003	.007	.251	.070	.019	.005	.001	.002	.457	.219	.327	.209	.005	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.2	Pearson Correlation	.384**	1	.421**	.564**	.503**	.482**	.880**	.455**	.581**	.343**	.315*	.355**	.345**	.778**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.003		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.015	.006	.008	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.3	Pearson Correlation	.349**	.421**	1	.594**	.676**	.538**	.486**	.551**	.307*	.110	.021	.109	-.014	.520**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.018	.405	.877	.409	.918	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.4	Pearson Correlation	.152	.564**	.594**	1	.777**	.417**	.628**	.448**	.292*	.061	.119	.207	.099	.592**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.251	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.025	.646	.369	.116	.455	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.5	Pearson Correlation	.238	.503**	.676**	.777**	1	.544**	.555**	.532**	.356**	.147	.095	.220	.077	.499**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.070	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.006	.265	.476	.094	.560	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.6	Pearson Correlation	.306*	.482**	.538**	.417**	.544**	1	.454**	.828**	.419**	.396**	.160	.105	.167	.475**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.001	.002	.225	.429	.207	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.7	Pearson Correlation	.359**	.880**	.486**	.628**	.555**	.454**	1	.439**	.506**	.310*	.190	.296*	.254	.850**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.017	.150	.023	.052	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.8	Pearson Correlation	.414**	.455**	.551**	.448**	.532**	.828**	.439**	1	.384**	.374**	.293*	.274*	.313*	.470**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.003	.004	.024	.036	.016	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.9	Pearson Correlation	.394**	.581**	.307*	.292*	.356**	.419**	.506**	.384**	1	.494**	.253	.332*	.442**	.492**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.018	.025	.006	.001	.000	.003		.000	.053	.010	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

X2.10	Pearson Correlation	.099	.343**	.110	.061	.147	.396**	.310*	.374**	.494**	1	.458**	.627**	.773**	.300*	.597**
	Sig. (2-tailed)	.457	.008	.405	.646	.265	.002	.017	.004	.000		.000	.000	.000	.021	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.11	Pearson Correlation	.163	.315*	.021	.119	.095	.160	.190	.293*	.253	.458**	1	.379**	.513**	.163	.451**
	Sig. (2-tailed)	.219	.015	.877	.369	.476	.225	.150	.024	.053	.000		.003	.000	.218	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.12	Pearson Correlation	.130	.355**	.109	.207	.220	.105	.296*	.274*	.332*	.627**	.379**	1	.647**	.261*	.538**
	Sig. (2-tailed)	.327	.006	.409	.116	.094	.429	.023	.036	.010	.000	.003		.000	.046	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.13	Pearson Correlation	.166	.345**	-.014	.099	.077	.167	.254	.313*	.442**	.773**	.513**	.647**	1	.229	.543**
	Sig. (2-tailed)	.209	.008	.918	.455	.560	.207	.052	.016	.000	.000	.000	.000		.081	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.14	Pearson Correlation	.358**	.778**	.520**	.592**	.499**	.475**	.850**	.470**	.492**	.300*	.163	.261*	.229	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.021	.218	.046	.081		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2	Pearson Correlation	.498**	.814**	.628**	.657**	.687**	.695**	.793**	.748**	.682**	.597**	.451**	.538**	.543**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	59
	Excluded ^a	0
	Total	59
		100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	14

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention (X2)*

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.366**	.505**	.716**	.379**	-.045	-.028	-.163	.073	.547**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000	.003	.734	.832	.218	.585	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.2	Pearson Correlation	.366**	1	.438**	.411**	.475**	.052	.040	-.049	.183	.564**
	Sig. (2-tailed)	.004		.001	.001	.000	.694	.761	.714	.166	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.3	Pearson Correlation	.505**	.438**	1	.504**	.407**	.138	.124	.024	.229	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.001	.299	.350	.857	.082	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.4	Pearson Correlation	.716**	.411**	.504**	1	.362**	-.074	.001	.034	.105	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.005	.577	.994	.796	.428	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.5	Pearson Correlation	.379**	.475**	.407**	.362**	1	-.035	.039	.050	.199	.556**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.005		.792	.770	.707	.131	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.6	Pearson Correlation	-.045	.052	.138	-.074	-.035	1	.482**	.631**	.751**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.734	.694	.299	.577	.792		.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.7	Pearson Correlation	-.028	.040	.124	.001	.039	.482**	1	.483**	.605**	.523**
	Sig. (2-tailed)	.832	.761	.350	.994	.770	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.8	Pearson Correlation	-.163	-.049	.024	.034	.050	.631**	.483**	1	.630**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.218	.714	.857	.796	.707	.000	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.9	Pearson Correlation	.073	.183	.229	.105	.199	.751**	.605**	.630**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.585	.166	.082	.428	.131	.000	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y	Pearson Correlation	.547**	.564**	.648**	.595**	.556**	.550**	.523**	.501**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	9

LAMPIRAN 5. UJI HIPOTESIS

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.
```

Regression

Model	Variables Entered/Removed ^a		Method
	Variables Entered	Variables Removed	
1	Ketidaknyamanan, Kepuasan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
			.231	
1	.508 ^a	.258		3.816

a. Predictors: (Constant), Ketidaknyamanan, Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
						.000 ^b
1	Regression	283.413	2	141.706	9.732	
	Residual	815.413	56	14.561		
	Total	1098.826	58			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Ketidaknyamanan, Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15.105	3.246		4.653	.000
	Kepuasan Kerja	.197	.067	.340	2.932	.005
	Ketidaknyamanan	.142	.066	.424	3.653	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

LAMPIRAN 6. Uji Korelasi Variabel Independen

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1 X2  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	-.131
	Sig. (2-tailed)		.322
	N	59	59
X2	Pearson Correlation	-.131	1
	Sig. (2-tailed)	.322	
	N	59	59

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

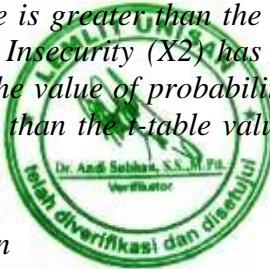
LAMPIRAN 9. Abstrak

ABSTRACT

FADHIL RAMADHAN ABASI. E2116066. THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND JOB INSECURITY OF MEDICAL WORKERS ON THE TURNOVER INTENTION AT ISLAMIC HOSPITAL (RSI) OF GORONTALO

This study aims to find the effect of job satisfaction and job insecurity on turnover intention of medical workers at the Islamic Hospital (RSI) of Gorontalo, either simultaneously or partially. The study applies a quantitative method. The analytical method employed is path analysis. Based on the results of this study, the first hypothesis proposed states that the variables of Job Satisfaction (X1) and Job Insecurity (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Turnover Intention (Y) by a determination coefficient (R Square) of 0.258 (252.8%). The result obtained for the F-count test indicates a value of 9,732, F-table is 3,160, and probability sig 0.000 < alpha (α) is 0.05. The second hypothesis of Job Satisfaction (X1) on Turnover Intention (Y) has a positive and significant effect. The value of probability alpha (α) is 0.005 < 0.05 and the t-count value is greater than the t-table value (2,932 > 1.672). The third hypothesis of Job Insecurity (X2) has a positive and significant effect on Turnover Intention (Y). The value of probability alpha (α) is 0.001 < 0.05 and the t-count value is greater than the t-table value (3,653 > 1.672).

Keywords: job satisfaction, job insecurity, turnover intention



ABSTRAK

FADHIL RAMADHAN ABASI. E2116066. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETIDAKAMANAN KERJA TENAGA MEDIS TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA RUMAH SAKIT ISLAM (RSI) GORONTALO.

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui dampak dari Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja Tenaga Medis Terhadap *Turnover Intention* Pada Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo, baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian yang diterapkan di dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa hipotesis pertama yang diajukan mengatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Ketidakamanan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.258 (252.8%). Hasil perolehan untuk uji Fhitung telah menunjukkan hasil dengan nilai 9.732 sedangkan Ftabel sebesar 3.160 dan *probability sig* $0,000 < \alpha$ (α) = 0,05. Hipotesis kedua variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Nilai probability alpha (α) ($0,005 < 0,05$). Sedangkan untuk nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (2.932 $> 1,672$). Hipotesis ketiga variabel Ketidakamanan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Nilai probability alpha (α) ($0,001 < 0,05$). Sedangkan untuk nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (3.653 $> 1,672$).

Kata kunci: kepuasan kerja, ketidakamanan kerja, *turnover intention*



LAMPIRAN 10. Surat Keterangan Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2952/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Pimpinan Rumah Sakit Islam Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesedianya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Fadhil Ramadhan Abasi

NIM : E2116066

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : RUMAH SAKIT ISLAM GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETIDAKAMANAN KERJA TENAGA MEDIS TERHADAP TURN OVER INTENTION PADA RUMAH SAKIT ISLAM GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 11 Desember 2020
Ketua,

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+

LAMPIRAN 11. Surat Balasan Keterangan izin Penelitian



SURAT KETERANGAN

No : 165/SKT/RSIG/V/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : dr. Dewi Nurindah Panai
Jabatan : Plt.Direktur Rumah Sakit Islam Gorontalo

Menerangkan bahwa :

Nama : Fadhil Ramadhan Abasi
NIM : E32116066
Fakultas : Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo
Program Studi : Manajemen

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja Tenaga Medis Terhadap Turn Over Intention**" yang dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Gorontalo pada tanggal 18 Januari 2021.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 31 Mei 2021
Plt Direktur RS Islam Gorontalo

dr. Dewi Nurindah Panai

Tembusan :
- Arsip

LAMPIRAN 12. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS IHSAN (UNISAN) GORONTALO

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0768/UNISAN-G/S-BP/IX/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : FADHIL RAMADHAN ABASI
NIM : E2116066
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh kepuasan kerja dan Ketidakamanan Kerja Tenaga medis terhadap Turnover Intention pada Rumah Sakit Islam Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 15%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 06 September 2021
Tim Verifikasi,



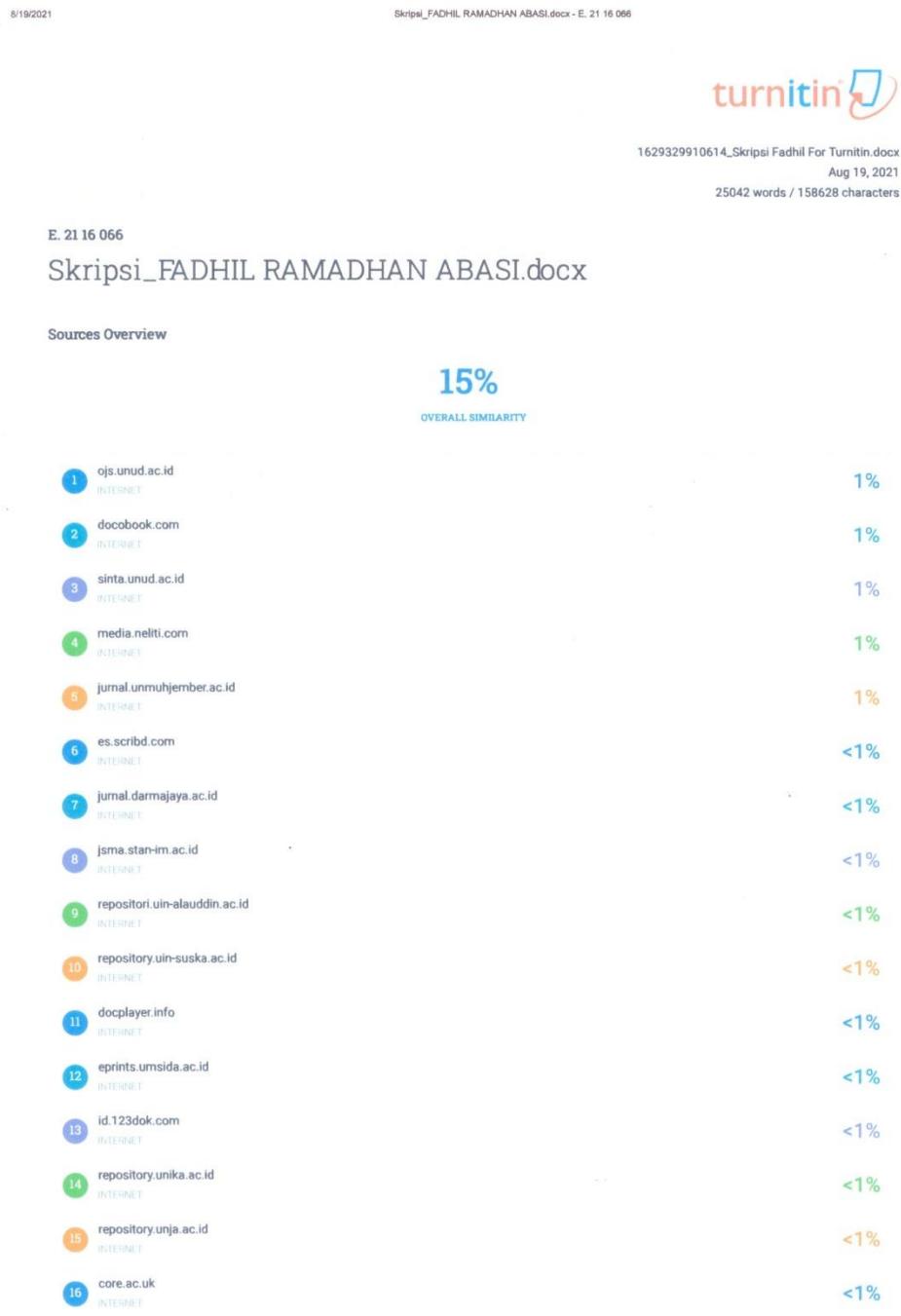
Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

LAMPIRAN 13. Hasil Tes Turnitin



 17	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id INTERNET	<1 %
 18	news.unair.ac.id INTERNET	<1 %
 19	docsslide.us INTERNET	<1 %
 20	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-10-23 SUBMITTED WORKS	<1 %
 21	journal2.um.ac.id INTERNET	<1 %
 22	www.kumpulanpengertian.com INTERNET	<1 %
 23	journal.ipb.ac.id INTERNET	<1 %
 24	text-id.123dok.com INTERNET	<1 %
 25	123dok.com INTERNET	<1 %
 26	repository.stei.ac.id INTERNET	<1 %
 27	dspace.uii.ac.id INTERNET	<1 %
 28	vdocuments.mx INTERNET	<1 %

Excluded search repositories:

- * None

Excluded from Similarity Report:

- * Bibliography
- * Quotes
- * Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- * None

LAMPIRAN 14. Curriculum Vitae

CURRICULUM VITAE

1. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Fadhil Ramadhan Abasi
Nim : E21-16-066
Tempat/Tgl Lahir : Luwuk, 22-12-1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Angkatan : 2016
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Agama : Islam
Alamat : Kel. Nambo Lempek, Kec. Nambo, Kab. Banggai
Kota : Luwuk

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

a. Pendidikan Formal

1. Menyelesaikan belajar di SDN 2 Nambo pada tahun 2010
2. Kemudian melanjutkan pendidikan berikutnya di SMPN 4
Nambo
 1. Dan melanjutkan pendidikan berikutnya di SMK Negeri 1
Luwuk
 2. Selanjutnya menyelesaikan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil fakultas ekonomi jurusan manajemen konsentrasi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)