

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA
KARYAWAN PT.X DI MAKASSAR**



DIAJUKAN OLEH :

FITA MAGISTA

4514091042

SKRIPSI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BOSOWA

2019



**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA
KARYAWAN PT.X DI MAKASSAR**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Sebagai Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

Oleh :

FITA MAGISTA

4514091042

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BOSOWA

2019

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER*
PADA KARYAWAN PT.X DI MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

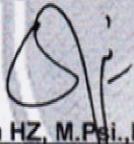
**FITA MAGISTA
NIM 4514091042**

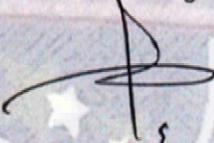
Telah Dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Tanggal 15 Maret 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

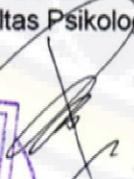

Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog
NIDN: 0931108003


Sitti Syawaliah Gismin, M.Psi Psikolog
NIDN: 0903078502

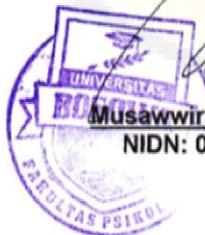
Mengetahui :

Dekan
Fakultas Psikologi,

Ketua Program Studi,
Fakultas Psikologi,


Musawwir, S.Psi., M.Pd.
NIDN: 0927128501


Titin Florentina P., M.Psi., Psikolog
NIDN: 0931107702



LEMBAR PERNYATAAN ORNALITAS

Dengan ini, bahwa skripsi ini asli dibuat sendiri oleh yang bersangkutan. Adapun seluruh referensi telah dikutip langsung dari sumbernya dengan cara yang sesuai dengan kaidah ilmiah. Begitupun dengan data-data penelitian yang diambil merupakan data asli responden tanpa direkayasa.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, saya bertanggung jawab secara moral sebagai insan akademik atas skripsi ini.

Makassar, 15 Maret 2019

Yang membuat pernyataan




Fita Magista

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT karena atas segala kuasa-Nya saya dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Karya ini kupersembahkan untuk keluargaku tercinta, terkhusus buat Ayah, dan Mama. Juga kupersembahkan untuk dosen-dosen, sahabat dan teman-teman yang selalu mendukung dan memberi nasihat yang menjadi pelajaran baru bagiku.

UNIVERSITAS
BOSOWA



MOTTO

“Trust the process dulu lah, semua yang terjadi pasti ada
alasan nya. Yakin saja. Yakin.

-Fita Magista-

“Ruang, pola, dan energi bisa jadi sama. Tapi kalau bukan porsinya,
sudah pasti bukan”

-Mc-

KATA PENGANTAR

Selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu, khususnya:

1. Kepada kedua orang tuaku Ayah Ir. Musrif, M.P dan Mama Farlina tercinta yang selalu memberikan doa, kasih sayang, motivasi, serta dukungan materil yang tak terhingga sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Bapak Dekan Fakultas Psikologi Musawwir, S.Psi., M.Pd terima kasih telah meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukan untuk memberikan arahan, masukan, serta teguran yang membangun kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada Bapak Arie Gunawan HZ., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing I, terima kasih penulis ucapkan yang sebesar-besarnya karena telah mengarahkan, dan mengajarkan peneliti untuk menjadi sosok yang percaya arti dari sebuah proses dalam mengerjakan penelitian ini.
4. Kepada Ibu Sitti Syawaliah Gismin M.Psi Psikolog selaku pembimbing II, terima kasih penulis ucapkan karena telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan kepada peneliti untuk mengerjakan penelitian ini.
5. Kepada Ibu Minarni, S.Psi. M. Si, Ibu Sulasmi Sudirman, S.,Psi. M. A dan Ibu Sri Hayati., M.Psi.,Psikolog selaku dosen *expert*. Terima kasih atas masukan, komentar, dan saran terhadap skala penelitian yang telah penulis kerjakan. Bantuan yang Ibu berikan sangat membantu dalam penyempurnaan skala penelitian yang peneliti kerjakan.

6. Kepada Ibu Hasniar, S.Psi. M.Si selaku Dosen Fakultas Psikologi di Universitas Bosowa Makassar, terima kasih penulis ucapkan karena telah memberikan ilmu pengetahuan yang begitu berharga kepada peneliti, terima kasih juga karena telah membantu peneliti dalam proses penyempurnaan penelitian yang peneliti kerjakan.
7. Kepada selaku Ibu Sri Hayati., M.Psi.,Psikolog Dosen Fakultas Psikologi di Universitas Bosowa Makassar, terima kasih telah memberikan saran pengetahuan yang begitu berharga kepada peneliti dalam menjabarkan variabel yang peneliti lakukan.
8. Kepada Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa, terima kasih telah memberikan ilmu pengetahuan yang begitu berharga selama menjalani proses perkuliahan.
9. Kepada Ibu Jernih dan Ibu Haji, terima kasih telah membantu peneliti mengurus hal yang berkaitan dengan penyuratan.
10. Kepada Ibu Fani selaku staf HR, terima kasih telah menjadi salah satu narasumber peneliti, membantu penyebaran skala penelitian secara merata pada setiap karyawan dan selalu menanyakan kabar perkembangan skripsi peneliti.
11. Kepada seluruh karyawan PT. Megahputera Sejahtera Cabang Latimojong, terima kasih telah meluangkan waktu disela-sela kesibukan jam kerja untuk menjadi responden dalam penelitian ini .
12. Kepada adikku Muaz, terima kasih telah memberikan motivasi untuk mengerjakan skripsi ini dengan bersungguh-sungguh dan kuat menghadapi segala rintangan selama penyusunan skripsi. Semoga kita bisa menjadi anak yang bisa membahagiakan Ayah dan Mama.

13. Kepada sahabat-sahabatku Bismar Dirgantara, Vela Trishia, dan Dito terima kasih karena selalu ada disaat peneliti butuhkan. *You count on me cause I can count on you.*
14. Kepada Akbar Malik Abdul Karim terima kasih telah menjadi teman dekat dan pendengar yang baik selama sepuluh tahun ini.
15. Kepada Ika, Viki, Popy, Audy, dan Vira terima kasih telah membantu peneliti dari awal perkuliahaan sampai sekarang, terima kasih telah membuat peneliti menjadi pribadi yang harus kuat dalam menghadapi masalah yang ada.
16. Kepada Olin, Wardana, Meggy, dan Ayu terima kasih telah menemani peneliti dari tahap penyusunan proposal hingga sekarang, terima kasih selalu menghibur peneliti di saat mulai merasa malas mengerjakan skripsi.
17. Kepada teman-teman PHYLOSOF yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih telah memberikan dukungan, menjadi teman seperjuangan selama kurang lebih 4 tahun di Jurusan Psikologi Universitas Bosowa Makassar.
18. Kepada Kak Angel, Kak Fendi, Kak Ui, dan Kak Isti, terima kasih karena telah memberikan waktu dan tenaga dalam mengajarkan cara-cara dalam pengolahan data, dan selalu sabar menjawab pertanyaan peneliti yang begitu banyak terkait program *SPSS* dan *JASP*.
19. Untuk orang-orang baik yang peneliti temui secara acak setiap harinya. Sekali lagi terima kasih banyak.

Semoga kebaikan dan dukungan yang telah kalian berikan kepada penulis dapat balasan yang terbaik dari Tuhan Yang Maha Esa.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan PT.X

Di Makassar

FITA MAGISTA

4514091042

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 responden. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala yang diadaptasi dari Nurul (2017) yang didasari oleh aspek-aspek kepuasan kerja oleh Spector (1997) dan skala intensi *turnover* yang dibuat peneliti dengan didasari oleh dimensi intensi *turnover* oleh Abelson (1987). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana menggunakan bantuan program LISREL 8.70, SPSS 2.0, JASP dan Microsoft Excel 2010. Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong sebesar 6,4 %.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Intensi *Turnover*

Daftar Isi

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
Bab II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Intensi <i>Turnover</i>	11
1. Definisi Intensi <i>Turnover</i>	11
2. Aspek-aspek Intensi <i>Turnover</i>	12
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i>	14
4. Dampak Intensi <i>Turnover</i>	17

B. Kepuasan Kerja	19
1. Definisi Kepuasan Kerja	19
2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	22
3. Dampak Kepuasan Kerja	29
C. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i>	30
D. Kerangka Pikir	34
E. Hipotesis Penelitian	35
Bab III METODE PENELITIAN	36
A. Variabel Penelitian	36
B. Definisi Konseptual dan dan Operasional Penelitian	36
1. Definisi Konseptual Penelitian	36
a. Kepuasan Kerja	36
b. Intensi <i>Turnover</i>	37
2. Definisi Operasional Penelitian	37
a. Kepuasan Kerja	37
b. Intensi <i>Turnover</i>	38
C. Subjek Penelitian	38
D. Teknik Pengumpulan Data	39
1. Skala Kepuasan Kerja	39
2. Skala Intensi <i>Turnover</i>	41
E. Uji Instrumen	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas	48
F. Teknik Analisis Data	50
1. Uji Asumsi	50

a. Uji Normalitas.....	50
b. Uji Lineritas.....	51
2. Analisis Deskriptif.....	52
G. Jadwal Penelitian	53
H. Prosedur Penelitian.....	53
1. Tahap Persiapan Penelitian.....	53
2. Tahap Pelaksanaan Penelitian.....	56
3. Tahap Pengolahan Data dan Analisis Data.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Deskripsi Demografi.....	58
1. Deskriptif Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
2. Deskriptif Subjek Berdasarkan Usia.....	59
3. Deskriptif Subjek Berdasarkan Jenis Divisi	59
4. Deskriptif Subjek Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
5. Deskriptif Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61
B. Deskripsi Variabel.....	62
1. Deskriptif Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong.....	63
2. Deskriptif Intensi <i>Turnover</i> pada Karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong.....	65
C. Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi.....	67
1. Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Demografi.....	67
a. Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
b. Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia	68
c. Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Divisi.....	70

d. Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
e. Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	77
2. Deskriptif Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Demografi	79
a. Deskriptif Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	79
b. Deskriptif Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Usia.....	81
c. Deskriptif Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Divisi	82
d. Deskriptif Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Lama Bekerja	88
e. Deskriptif Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	89
D. Hasil Uji Hipotesis.....	92
E. Pembahasan.....	96
F. Limitasi Penelitian.....	107
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	108
A. Kesimpulan.....	108
B. Saran.....	109

Daftar Pustaka111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Model Kerangka Pikir.....	34
Gambar 3.1 : Variabel Penelitian.....	36
Gambar 4.1 : Diagram Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Gambar 4.2 : Diagram Subjek Berdasarkan Usia.....	59
Gambar 4.3 : Diagram Subjek Berdasarkan Divisi.....	60
Gambar 4.4 : Diagram Subjek Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Gambar 4.5 : Diagram Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Gambar 4.6 : Diagram Kepuasan Kerja Berdasarkan Kategori.....	64
Gambar 4.7 : Diagram Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Kategori.....	66
Gambar 4.8 : Diagram Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Gambar 4.9 : Diagram Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia.....	69
Gambar 4.10: Diagram Kepuasan Kerja Berdasarkan Divisi.....	71
Gambar 4.11: Diagram Kepuasan Kerja Berdasarkan Lama Bekerja.....	76
Gambar 4.12: Diagram Kepuasan Kerja Berdasarkan Pendidikan Terakhir....	78
Gambar 4.13: Diagram Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
Gambar 4.14: Diagram Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Usia.....	81
Gambar 4.15: Diagram Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Divisi.....	84
Gambar 4.16: Diagram Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Lama Bekerja.....	88
Gambar 4.17: Diagram Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Data Jumlah Karyawan PT. Megahputra Sejahtera.....	39
Tabel 3.2 : <i>Blue Print</i> Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 3.3 : <i>Blue Print</i> intensi <i>Turnover</i>	42
Tabel 3.4 : Hasil Uji Validitas Konstrak Skala Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 3.5 : <i>Blue Print</i> Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	46
Tabel 3.6 : Hasil Uji Validitas Konstrak Skala Intensi <i>Turnover</i>	47
Tabel 3.7 : <i>Blue Print</i> intensi <i>Turnover</i> Setelah Uji Coba.....	47
Tabel 3.8 : Hasil Uji Realibilitas.....	50
Tabel 3.9 : Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 3.10 : Hasil Uji Linearitas.....	52
Tabel 3.11 : Norma Kategorisasi Data Berjenjang	53
Tabel 3.12 : Jadwal Penelitian.....	53
Tabel 4.1 : Hasil Analisis Data Empirik Skala Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.2 : Kategorisasi Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.3 : Hasil Analisis Data Empirik Intensi <i>Turnover</i>	65
Tabel 4.4 : Kategorisasi Intensi <i>Turnover</i>	65
Tabel 4.5 : Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	92
Tabel 4.6 : Koefesien Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i>	93
Tabel 4.7 : Uji Aspek Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i>	94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Persuratan.....	114
Lampiran 2 : <i>Blue Print</i> Skala.....	116
Lampiran 3 : Skala Penelitian.....	121
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Logis, Validitas Tampang, dan Validitas Konstrak.....	130
Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja dan Intensi <i>Turnover</i>	147
Lampiran 6 : Hasil Uji Asumsi Normalitas.....	150
Lampiran 7 : Hasil Uji Asumsi Linearitas.....	152
Lampiran 8 : Hasil Uji Hipotesis.....	154
Lampiran 9: Tabulasi Data Uji Coba.....	156
Lampiran 10: Tabulasi Data Penelitian.....	165
Lampiran 11: Uji Hipotesis Peraspek.....	174
Lampiran 12 : Dokumentasi.....	176

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia (Rachmawati, 2008). Sumber daya manusia adalah salah satu komponen dalam suatu organisasi yang menjadi penggerak dari organisasi tersebut. Secara umum sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi, dikelompokkan menjadi dua macam yakni sumber daya non-manusia (*non-human resource*) dan sumber daya manusia (*human resource*) (Gomes, 2003).

Sumber daya manusia dalam organisasi dikenal dengan istilah karyawan. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap negatif karyawan dikenal dengan ketidakpuasan kerja, stress dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya (Hasibuan, 2010).

Seperti apa yang telah dipaparkan diatas, maka perusahaan harus menjaga sumber daya manusia agar tidak terjadi *turnover* pada karyawan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2009) bahwa tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu SDM di perusahaan perlu dikelola secara bijak dan proposional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan serta kemampuan oraganisasi dalam perusahaan.

Zeefane (1994) mengemukakan intensi merupakan niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* merupakan berhentinya individu dalam artian karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Sehingga intensi *turnover* ialah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan secara sukarela dan tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Dalam hal ini, *turnover* karyawan ditandai dengan intensi *turnover* atau keinginan karyawan untuk berhenti. Mobley (dalam Mobley dkk, 1979) menyatakan keinginan (intensi) untuk keluar dari organisasi merupakan *predictor* dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*. Keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Mobley (dalam Mobley dkk, 1979) menyatakan banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya. Namun faktor determinan dari keinginan seseorang untuk berpindah antara lain, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari karyawan. Arnold dan Fieldman (dalam Ridlo, 2012) mengatakan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang

terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*.

Mobley (1977) mengemukakan kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja. Starauus dan Saylels (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanafiah (2014) pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau menyimpulkan bahwa kondisi ketidakpastian yang dihadapi karyawan, menimbulkan rasa ketidakpuasan dan rasa tidak aman yang berkepanjangan akan mempengaruhi kondisi karyawan yang bersangkutan. Jika dalam jangka panjang kepuasan kerja tidak tercapai dan ketidakamanan kerja masih dirasakan oleh para karyawan, maka keputusan untuk melakukan intensi *turnover* hanya menunggu waktu yang tepat. Penelitian ini dilakukan pada karyawan berjumlah 103 orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Coulter dan Robbins (2005) bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang puas memiliki tingkat

turnover yang lebih rendah, sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pawesti dan Wikansari (2016) penelitiannya pada karyawan *PetroChina International Copanies Indonesia* dengan responden dalam penelitian ini sebanyak 54 orang, mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover* dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan yang rendah dapat membuat karyawan mempunyai keinginan atau niat untuk memutuskan pindah divisi atau keluar dari pekerjaan tersebut. Hal ini dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Sesuai dengan pernyataan Priansa (2016):

“*Turnover* ialah hal yang sangat merugikan organisasi mengingat banyaknya biaya yang telah dikeluarkan organisasi dan biaya yang harus dikeluarkan organisasi dan biaya yang harus dikeluarkan kembali guna merekrut pegawai baru sebagai pengganti pegawai yang keluar. *Turnover* sendiri merupakan suatu tindakan sebagai bentuk dari perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya”

Hal diatas merupakan beberapa fenomena-fenomena umum yang sering ditemukan di lapangan. Fenomena-fenomena terkait intensi *turnover* seperti diatas juga terjadi pada PT. Megahputra Sejahtera Makassar. Perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan salah satu merk mobil keluaran Jepang yang bertempat di Jl. Latimojong Kota Makassar. Masalah utama yang terjadi pada perusahaan ini adalah cukup tingginya tingkat *turnover* yang terjadi pada karyawan, dimana data yang didapatkan peneliti dilapangan pada bulan januari 2017 sampai dengan bulan januari tahun 2018 tercatat ada 20 orang karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Jika hal ini terus berlanjut akan berdampak langsung terhadap perusahaan Menurut data yang didapat dilapangan, karyawan *marketing*

berjumlah 11 orang, karyawan *sales* 29 orang, karyawan teknisi 34 orang, dan staf/admin dalam ruangan berjumlah 56 orang. Data menunjukkan dalam kurun waktu setahun karyawan keluar pada divisi *marketing* sebanyak 3 orang, karyawan teknisi sebanyak 12 orang, dan staf/admin dalam ruangan sebanyak 3 orang. Jadi total karyawan yang keluar dalam kurun waktu januari 2017 sampai dengan januari tahun 2018 sebanyak 20 orang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama HRD (*Human Resources Departement*) perusahaan pada tanggal 27 Juli 2018 angka karyawan yang memutuskan meninggalkan perusahaan terbilang tinggi mengingat jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak pada perusahaan yaitu berjumlah 130 orang dan dimana seluruh karyawan dalam perusahaan merupakan karyawan tetap. Kebanyakan karyawan yang memutuskan keluar umumnya memiliki dua keluhan diantaranya, yaitu hubungan atau relasi yang kurang baik antar sesama karyawan terjadi secara berkepanjangan dan kepuasan kerja mengenai pengembangan karir. Hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan disebabkan ketika karyawan ditugaskan bekerja dalam bentuk tim dan berhadapan langsung dengan *customer* terkait perbedaan tentang tugas ditempat kerja, perbedaan pandangan ide tentang pekerjaan, dan kemarahan emosional antar karyawan. Hal ini semakin memburuk ketika salah satu pihak tetap bersikukuh dan tetap mempertahankan ego masing-masing sehingga terjadi ketidakharmonisan hubungan antar sesama karyawan.

Idealnya, karyawan yang sedang berkonflik atau berselisih dapat mengatasi dan menyelesaikan masalah mereka dengan bijak tanpa harus

merugikan beberapa pihak. Namun pada kenyataan yang terjadi, masih banyak karyawan yang tidak menyikapi dengan baik, sehingga konflik dibiarkan berlarut-larut tanpa ada solusi. Beberapa karyawan berpendapat, konflik yang berlarut-larut antar sesama karyawan dapat menimbulkan adanya sekat-sekat dan relasi hubungan yang kurang baik antara sesama karyawan.

Selain itu, HRD (*Human Resources Departement*) perusahaan menyatakan masih kurangnya kepuasan kerja karyawan dalam hal promosi atau pengembangan karir, hal ini ditandai dengan karyawan yang sering malas-malasan untuk masuk bekerja dan dapat dilihat dari absensi kehadiran mereka. Rata-rata karyawan kurang puas dengan jabatan atau posisi karir yang saat ini mereka jalankan. Karyawan mengeluh terkait lamanya pengangkatan atau kenaikan jabatan sehingga karyawan merasa karirnya *stuck* pada jabatan atau posisi yang itu-itu saja sementara karyawan ingin lebih berkembang sejalan dengan beberapa faktor yaitu lama bekerja pada perusahaan, usia dan pengalaman yang menurut karyawan sudah matang untuk diangkat keposisi yang lebih tinggi dibandingkan posisinya saat ini.

Hal ini sesuai dengan pendapat Seston *et al.* (2009) menyatakan bahwa ketidakpuasan individu terhadap pekerjaan pada tingkat organisasional yang menyebabkan rendahnya efektivitas organisasi, ketidakhadiran, tingginya perputaran karyawan, dan hasilnya adalah individu tersebut mengurangi jam kerja atau benar-benar keluar dari pasar tenaga kerja. Pada konteks ini, pengaruh kepuasan kerja dapat dinyatakan semakin tinggi kepuasan

seorang karyawan semakin rendah minat mereka untuk meninggalkan organisasi.

Peneliti juga melakukan proses wawancara dengan karyawan terkait intensi *turnover* pada tanggal 23 Desember 2017. Beberapa karyawan menjelaskan bahwa mereka punya keinginan keluar atau intensi *turnover* dari perusahaan hal ini terkait dengan beberapa kondisi yang terjadi dalam perusahaan maupun dari pribadi mereka sendiri. Karyawan merasa sering terjadi perbedaan pendapat terkait pekerjaan yang mereka terima. Hal ini, membuat karyawan merasa tidak dihargai oleh koleganya sementara dalam pekerjaan itu sendiri diharuskan untuk bekerja dalam bentuk tim (*team work*). Masalah yang terus menerus tidak dapat diselesaikan membuat karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan dengan menimbang-nimbang konsekuensi yang harus dihadapi kedepannya.

Karyawan juga mengeluhkan kenaikan jabatan atau kenaikan posisi kerja yang dinilai kurang dan lambat pada saat ini, karyawan merasa mereka hanya menetap pada posisi yang sama diperusahaan untuk jangka waktu yang lama. Hal ini membuat karyawan mencari-cari informasi terkait perusahaan lain atau tempat kerja yang mungkin menurut mereka bisa lebih berkembang dari tempat kerja sebelumnya. Karyawan merasa harus lebih produktif baik dari segi karir dikarenakan umur mereka yang mulai bertambah, pengalaman dan kemampuan dalam bekerja yang menurut mereka lebih baik. Karyawanpun mulai memikirkan bagaimana karir mereka di perusahaan dua sampai tiga tahun ke depan. Mereka mulai khawatir apabila posisi atau jabatan mereka akan disitu-situ saja, tidak menutup

kemungkinan mereka akan mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan mereka.

Selain beberapa keluhan diatas, karyawan juga menganggap gaji yang diterima dari perusahaan masih kurang jika dibandingkan dengan kinerja mereka. Tidak sedikit dari karyawan yang mengatakan bahwa gaji yang di terima oleh perusahaan tempat bekerja sekarang lebih sedikit jika dibandingkan perusahaan lain yang berjalan dibidang yang sama, hal ini membuat karyawan berpikir untuk mencari perusahaan yang dapat memperkerjakan dengan gaji yang dibayar sesuai dengan kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan.

Keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya ialah kelanjutan dari tahapan pemikiran, dimana karyawan berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya dan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Ketika karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya, maka karyawan akan mengambil kesimpulan untuk tetap bertahan pada pekerjaan atau memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang terus menerus yang berkeinginan untuk keluar dari perusahaan dapat berdampak pada kurangnya motivasi kerja, ketidakhadiran karyawan, dan juga kinerja yang menurun. Hal ini dibuktikan oleh beberapa hasil penelitian.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sa'diyah, Irawati, & Faidal (2017) menemukan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2010) menyimpulkan bahwa intensi *turnover* memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap ketidakhadiran artinya semakin tinggi tingkat *turnover* pegawai maka akan

semakin rendah kinerja pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta. Penelitian yang dilakukan Fauzan, H (2016) *turnover intention* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ di Kabupaten Tangerang.

Karyawan yang memiliki keinginan atau niatan keluar dari perusahaan dapat menjadi pembelajaran bagi perusahaan untuk berbenah dan mencari tahu letak kesalahan atau kekurangan dalam mengolah sumber daya yang ada perusahaan tersebut. Keinginan keluar dari perusahaan yang terjadi pada karyawan dapat menimbulkan karyawan kurang fokus dalam bekerja, hal ini dapat berpengaruh pada produktivitas perusahaan.

Fenomena-fenomena yang ada menjelaskan bahwa *turnover* karyawan merupakan masalah yang mendapat perhatian besar bagi organisasi karena tingginya *turnover* dapat mengakibatkan terganggunya aktivitas dan produktivitas bagi perusahaan. Selain itu akibat tingginya *turnover* dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi kerja serta kerugian yang akan timbul di pihak perusahaan misalnya karena perusahaan telah telanjur mengeluarkan biaya-biaya *recruitment*, seleksi, perencanaan karir, dan pengembangan karir. Tingginya jumlah *turnover* yang terjadi pada perusahaan dapat menjadi salah satu masalah yang serius apabila perusahaan tidak mampu mengendalikannya dan memperbaiki situasi yang terjadi dalam perusahaan.

Adanya fenomena seperti diatas dapat disimpulkan peneliti tertarik untuk melihat lebih jauh lagi apakah ada "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan yang Bekerja di PT. Megahputra Sejahtera

Cabang Latimojong”. Sehingga penulis bisa menarik kesimpulan yang tepat tentang masalah ini.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* di PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong?

C. Tujuan Penelitian

Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* di PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan aplikasi teori dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dan pengembangan bidang ilmu psikologi lainnya seperti Psikologi Perkembangan dan Psikologi Sosial yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja dan Intensi *Turnover*.
- b. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang hendak meneliti hal yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini mampu memberi informasi kepada karyawan mengenai kepuasan kerja dan intensi *turnover*.
- b. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran dan masukan bagi perusahaan yang nantinya akan saya teliti.
- c. Bagi penulis, melalui penelitian ini dapat menambah wawasan dan

- d. Menambah pengetahuan mengenai kepuasan kerja dan intensi *turnover* serta penulis mampu mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari khususnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Intensi *Turnover*

1. Definisi Intensi *Turnover*

Menurut Mobley (dalam Mobley dkk, 1979) intensi *turnover* merupakan keluar masuknya karyawan dan perilaku seperti kemangkiran serta kelesuan yang seringkali di kelompokkan dalam perilaku pengunduran diri. Sedangkan Abelson (1987) berpendapat bahwa intensi *turnover* merupakan suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara stimulan muncul dalam diri individu berupa adanya pemikiran untuk keluar atau keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak ditempat lain, dan adanya niatan untuk meninggalkan perusahaan.

Robbins (2001) berpendapat bahwa intensi *turnover* merupakan penarikan diri yang dilakukan dengan sukarela atau sebaliknya yang merupakan keputusan karyawan itu sendiri untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi. Senada dengan pernyataan Martin (Ridlo, 2012) intensi *turnover* merupakan tingkat niatan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Zeffane (2003) mengemukakan bahwa intensi *turnover* ialah kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaannya dengan sukarela menurut pilihannya sendiri.

Intensi *turnover* merupakan keinginan individu untuk melakukan sesuatu yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar dapat ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat (Ajzen, 1991). Sedangkan menurut Martin (Ridlo,

2012) intensi *turnover* merupakan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Mueller, dkk (2005) menyatakan bahwa intensi *turnover* adalah penarikan diri serta ungkapan ketidakpuasan individu (karyawan) terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa paparan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa intensi *turnover* merupakan perasaan atau niatan individu (karyawan) memutuskan untuk meninggalkan perusahaan serta mencari pekerjaan lain yang sesuai keinginan sendiri secara sukarela atau sebaliknya.

2. Aspek-Aspek Intensitas *Turnover*

Menurut Robbins (2001) bahwa penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individual seperti persepsi diri, kemampuan, sifat pribadi serta motivasi. Sedangkan penyebab eksternal mengacu pada aspek lingkungan yang mempengaruhi perilaku seperti nilai sosial, kondisi sosial, dan juga pandangan masyarakat. Sedangkan menurut Both dan Hammer (2007) aspek yang intensitas *turnover* yaitu kepuasan kerja, komitmen, dukungan manajemen, perkembangan karir dan peningkatan kerja.

Menurut Mueller, dkk (2005) terdapat beberapa aspek yang dapat dipakai sebagai prediktor dari intensitas *turnover* yaitu :

a. Variabel Konsektual

Menurut Eagly dan Chaiken (Mueller, dkk. 2005) permasalahan mengenai konteks adalah komponen yang penting dalam mempelajari perilaku. Faktor yang penting dalam permasalahan mengenai *turnover* adalah adanya alternatif pekerjaan lain yang tersedia di luar dari organisasi,

alternatif-alternatif organisasi dan bagaimana individu tersebut menerima nilai atau menghargai perubahan pekerjaan.

b. Sikap (*Work Attitude*)

Horn & Grifeth (Mueler, dkk. 2005) menyatakan bahwa keputusan *turnover* dikarenakan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Sikap kerja mencakup kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

c. Kejadian-kejadian Krisis (*Critical Events*)

Beachs (Mueler, dkk. 2005) menyatakan bahwa kebanyakan orang jarang memutuskan apakah mereka akan tetap bertahan di pekerjaan yang ada ataupun tidak. Kejadian-kejadian kritis dapat memberikan kejutan bagi sistem kognitif individu untuk menilai ulang situasi yang dihadapi dan melakukan tindakan yang akan diambil kedepannya. Beberapa contoh kejadian kritis diantaranya adalah sakit, perkawinan, perceraian, kematian dari pasangan, kelahiran anak dan menerima tawaran yang lebih tentang kesempatan pekerjaan yang lain. Kejadian-kejadian tersebut bisa meningkatkan atau menurunkan kecenderungan seseorang untuk keluar dari perusahaan atau organisasi. Kejadian-kejadian krisis mencakup, yaitu:

1. Kejadian berulang
2. Kejadian yang bersifat netral
3. Kejadian yang tidak berulang

Kejadian-kejadian ini merupakan anteseden dari proses penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*), yang diikuti oleh penarikan diri dari pekerjaan (*work withdrawal*) serta usaha mencari pekerjaan lain

(*search for alternatives*), dan pada akhirnya diakhiri dengan keputusan keluar dari pekerjaan.

Organization withdrawal adalah suatu konstruk yang menjelaskan berbagai variasi perilaku yang berkaitan dengan proses penarikan diri yang merupakan pertanda akan adanya keputusan melakukan *turnover*. Terdapat dua model penarikan diri yaitu :

1. Mengurangi waktu dalam bekerja (*work withdrawal*)

Hanisch dan Hulin (Mueler, dkk. 2005) menyatakan bahwa karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak masuk kerja, tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi.

2. Mencari alternatif pekerjaan baru (*search for alternatives*)

Dimana individu berpikir untuk mencari pekerjaan yang baru, rencana meninggalkan perusahaan atau pekerjaan yang ada sekarang secepat mungkin, dan kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan.

3. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Intensi *Turnover*

Mobley (dalam Mobley dkk, 1979) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan *turnover* karyawan, namun faktor determinan *turnover* karyawan diantaranya adalah:

a. Kepuasan kerja

Tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan

yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas *supervise* yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Prawitasari (2013) yang berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu menemukan bahwa kepuasan kerja pada karyawan juga mempengaruhi *turnover intention*. Semakin karyawan merasa puas dengan kinerja, akan menimbulkan semangat kerja sehingga tidak terjadi *turnover intention*.

b. Komitmen organisasi dari karyawan

Hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagian kecil varian, maka jelas model proses *intention to leave* memasukan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut. Sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gurning (2010) yang berjudul hubungan antara komitmen dan organisasi dan intensi *turnover* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan intensi *turnover* dengan *organizational citizenship behavior*. Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dikarenakan karyawan tidak memiliki keinginan untuk pindah kerja

disebabkan karyawan sulit mencari pekerjaan yang lebih baik dari tempat kerja yang ada.

Abelson (1987) menyatakan bahwa sebagai besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atau ada organisasi yang dirasakan lebih baik. Sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006) yang berjudul analisis pengaruh gaji, kepuasan kerja komitmen organisasi terhadap *intention turnover* menyimpulkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh terhadap *turnover* bahwa pada karyawan yang telah merasa puas pada gaji yang telah diterimanya berakibat rendahnya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*. Selain itu juga kepuasan gaji yang berindikator tingkat gaji (*pay level*), kompensasi (*benefit*), kenaikan gaji (*pay raise*) dan struktur administrasi penggajian (*pay structure and administration*) yang telah tinggi di mata pegawai berakibat pada rendahnya keinginan karyawan berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang serta kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.

Mowday,dkk (1982) mengemukakan ada beberapa cara untuk pengukuran tingkat intensi *turnover* yaitu :

1. Rata-rata masa kerja, yakni jumlah masa kerja tiap karyawan dibagi jumlah karyawan.
2. Tingkat pertambahan, adalah jumlah karyawan baru pada satu periode dibagi jumlah rata-rata karyawan periode tersebut.
3. Tingkat pemisahan diri, adalah jumlah karyawan yang memisahkan diri dari perusahaan untuk satu periode dibagi rata-rata karyawan pada periode tersebut.
4. Tingkat stabilitas, adalah jumlah karyawan yang tetap menjadi anggota perusahaan itu dari awal hingga akhir satu periode dibagi jumlah karyawan pada awal periode tersebut.
5. Tingkat ketidakstabilan, adalah banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan itu dari awal hingga satu periode dibagi jumlah karyawan baru.
6. Tingkat ketahanan, adalah jumlah karyawan baru yang tetap menjadi karyawan dalam satu periode dibagi jumlah karyawan baru.
7. Tingkat kehilangan, adalah jumlah karyawan baru yang keluar dalam suatu periode dibagi jumlah karyawan baru.

Berdasarkan penjelasan dari ahli, yang dihasilkan indikator alat ukur adalah dimensi indikator menurut Abelson dimana tindakan penarikan diri terdiri dari beberapa komponen yang bersifat stimulan muncul dalam diri individu dalam hal ini adalah karyawan yaitu berupa adanya pemikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan kerja yang baru, mengevaluasi kemungkinan untuk mencari pekerjaan yang lebih layak ditempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Abelson, 1987).

4. Dampak Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* dapat berdampak pada motivasi karyawan dalam bekerja, ketidakhadiran karyawan di tempat kerja dan kinerja karyawan yang menurun. Hal ini di dukung oleh beberapa penelitian yaitu : Sa'diyah, Irawati, & Faidal (2017), Fitri (2010) dan Fauzan, H (2016).

1. Motivasi

Motivasi dapat meliputi faktor-faktor individual dan organisasional, motivasi yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan faktor organisasional meliputi gaji, keamanan pekerjaan, hubungan antar sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri (Gomes, 2003). Penelitian yang dilakukan oleh Sa'diyah, Irawati, & Faidal (2017) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan cenderung akan memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini disebabkan adanya pikiran dan stimuli internal yang menyebabkan perilaku pada karyawan yang berakibat pada ketidakpuasan karyawan di tempat kerja.

2. Ketidakhadiran (absen)

Ketidakhadiran yang terjadi pada karyawan terhadap kondisi pekerjaannya bisa melahirkan perasaan tidak puas (*dissatisfied*). Jika karyawan terus menerus tidak puas, maka karyawan akan berpikir untuk pindah kerja, yang tentunya didahului oleh pertimbangan-pertimbangan terhadap pilihan-pilihan yang berkisar pada 2 kelompok yaitu: terpusat pada usaha menggantikan pekerjaan dan spekulasi mengenai apa yang dapat diharapkan jika tidak berhenti. Jika pekerja merasa tidak puas

dengan pekerjaannya yang sekarang, dan ternyata juga gagal mendapatkan alternatif-alternatif pekerjaan yang baru, maka akan berakibat terjadinya “perasaan apatis” (Gomes, 2003). Penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2010) menyimpulkan bahwa intensi *turnover* memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap ketidakhadiran artinya semakin tinggi tingkat *turnover* pegawai maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dilakukan dalam mencapai tujuan yang sering disebut juga standar pekerjaan (*job standard*). Bila, hasil pekerjaan melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja baik. Sebaliknya bila hasil yang dicapai lebih rendah dari standar pekerjaan maka kinerja rendah. Dalam penilaian kinerja dapat dilakukan oleh beberapa pihak, yaitu: karyawan itu sendiri secara individual, penilaian oleh rekan kerja, penilaian oleh atasan (*supervisor*), penilaian oleh bawahan, dan penilaian oleh pelanggan (Bangun, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan, H (2016) *turnover intention* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ di kabupaten tangerang.

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Noe et al. (dalam Bangun, 2012) mengatakan bahwa *job satisfaction as a pleasurable feeling that result from the perception that one's job fulfillment of one's important job values*. Berdasarkan definisi tersebut bahwa kepuasan kerja terdiri atas tiga aspek penting, kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai seharusnya mereka diterima. Sebagai dasar yang digunakan untuk menilai pandangan teori kepuasan kerja banyak dikembangkan dari teori-teori A. Maslow dan F. Herzbeberg. Menurut Maslow (dalam Bangun, 2012). kebutuhan primer diwariskan berdasarkan keturunan, walaupun cara-cara untuk memenuhi dorongan ini dapat dipelajari. Kebutuhan primer mencakup kebutuhan dasar manusia (*the first need*) yang diarahkan langsung pada kelangsungan hidup. Sedangkan pada kebutuhan sekunder merupakan kebutuhan yang ditentukan oleh syarat-syarat budaya di mana seseorang hidup.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Priyono & Marnis, 2008). Sedangkan Tiffin (dalam As'ad, 2004) berpendapat bahwa kepuasan berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja dan kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Handoko (dalam Sutrisno, 2009) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Sedangkan menurut Luthans (1998) kepuasan kerja bersifat individual, setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Hal ini senada dengan pendapat Lussier (dalam Kaswan, 2017) dimana kepuasan kerja merupakan tanda dari organisasi yang dikelola dengan baik. Kepuasan kerja yang rendah sering kali menjadi penyebab untuk rasa, penurunan kerja, ketidakhadiran, dan keluar-masuk karyawan yang tinggi. Hal ini bisa menyebabkan keluhan, rendahnya kinerja, kualitas produk, masalah disiplin organisasi dan berbagai masalah lain.

Starauss dan Saylels (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya

karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, motivasi, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2010).

Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berperan seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya serta yang berkaitan dengan berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan serta emosi yang *favorable* dan *unfavorable* mengenai bagaimana individu atau karyawan tersebut memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan, maupun terhadap tiap-tiap aspek dalam pekerjaannya sebagai penilaian yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya yang mengarahkannya pada tingkah laku tertentu.

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja itu adalah sesuatu yang kompleks dan sulit keobjektivitasannya. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, budaya, organisasi, dan lingkungan. Beberapa pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Surtisno (2013), mengidentifikasi empat faktor yang menyebabkan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Kerja yang menantang secara mental

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental.

2. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat kemungkinan akan tercipta kepuasan.

3. Kondisi kerja mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya.

4. Kolega yang suportif

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian besar karyawan, kerja juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan kerja.

b. Mullin (dalam Wijono, 2010) menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor pribadi, di antaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
2. Faktor sosial, diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan atau berinteraksi, dan organisasi informal.
3. Faktor budaya, di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan dan nilai-nilai.
4. Faktor organisasi, di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
5. Faktor lingkungan, diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

c. Herzberg (dalam Priansa, 2016) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor instrinsik, meliputi:
 - a. Prestasi (*achievement*)

Prestasi yang dimiliki dapat berpotensi menjadi sebagai kebutuhan yang dapat mendorongnya mencapai sasaran.

b. Pengakuan (*recognition*)

Pengakuan, merupakan perangsang yang kuat serta akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.

c. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakan menjadi lebih baik.

d. Tanggung jawab (*responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk merasa bertanggung jawab.

e. Kemungkinan untuk berkembang (*the possibility of growth*)

Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu karyawan untuk berlomba-lomba meraih sukses.

f. Kemajuan (*advancement*)

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan pendidikannya.

2. Faktor ekstrinstik, meliputi:

a. Gaji atau upah

Gaji yang memadai akan meningkatkan pendapatan karyawan untuk meningkatkan sosial ekonominya.

b. Keamanan kerja

Kebutuhan rasa akan menjadi hal penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana keselamatan diri.

c. Kondisi kerja

Karyawan akan bekerja dengan nyaman apabila tercipta suasana yang kondusif, kerja sama yang baik dan harmonis dengan teman sekerja.

d. Status

Status atau kedudukan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

e. Kebijakan organisasi

Tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai

f. Mutu teknik pengawasan

Standar operasional prosedur yang dijalankan dengan tepat serta mendapatkan pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

d. Spector (1997), menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. Aspek-aspek tersebut diantaranya :

a. *Pay* (gaji)

Aspek ini digunakan untuk mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

b. *Promotion* (promosi)

Aspek ini digunakan untuk mengukur sampai dimana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan

secara adil oleh perusahaan, dimana setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

c. *Supervision* (supervisi)

Aspek ini digunakan untuk mengukur sampai dimana kepuasan karyawan terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang lebih bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat, bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang lebih baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan. Dibandingkan bekerja dengan atasan yang bersifat kasar, bersifat acuh tak acuh, dan memusatkan pada pekerjaan.

d. *Fringe benefits* (tunjangan tambahan)

Aspek ini digunakan untuk mengukur sampai dimana kepuasan karyawan terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan ini bersifat rata atau adil pada semua karyawan.

e. *Contigent rewards* (penghargaan)

Aspek ini digunakan untuk mengukur sampai dimana kepuasan karyawan terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Individu atau karyawan ingin berusaha keras dan pengabdian yang dilakukan oleh karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai juga mendapat imbalan yang semestinya.

f. *Operanting conditions* (prosedur dan peraturan kerja)

Aspek ini digunakan untuk mengukur sampai dimana kepuasan karyawan terhadap prosedur serta peraturan di tempat kerja. Hal ini

berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja individu atau karyawan.

g. *Cowokers* (rekan kerja)

Aspek ini digunakan untuk mengukur sampai dimana kepuasan karyawan yang berkaitan dengan hubungan atau relasi dengan rekan kerja di tempat kerja.

h. *Nature of work* (pekerjaan itu sendiri atau jenis kerja)

Aspek ini digunakan untuk mengukur sampai dimana kepuasan karyawan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, tanggung jawab, otonomi, dan kompleksitas kerja sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani.

i. *Comunication* (komunikasi)

Aspek ini digunakan untuk mengukur sampai dimana kepuasan karyawan terhadap hubungan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang dijelaskan oleh ahli, peneliti mengadopsi teori yang dikemukakan oleh Spector (1997) yang akan dijadikan sebagai indikator alat ukur. Peneliti akan lebih memfokuskan pada *pay*, *promotion*, *supervision*, *fringe benefits*, *contigent rewards*, *operanting conditions*, *cowokers*, *nature of work*, dan *comunication*.

3. Dampak Kepuasan Kerja

Robbins (2015) membedakan dua dimensi konstruktif atau deskruktif dan aktif/pasif dalam dampak kepuasan kerja yaitu :

1. Keluar (*turnover*)

Respon keluar mengarahkan perilaku untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi, termasuk mencari sebuah posisi yang baru serta pengunduran diri. Para peneliti mempelajari pemberhentian individu dan perputaran pekerja kolektif, kerugian total bagi organisasi atas pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lainnya dari karyawan itu.

2. Suara

Respon suara termasuk secara aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan.

3. Kesetiaan

Respon kesetiaan berarti secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi saat menghadapi kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.

4. Pengabdian

Respons pengabdian secara pasif membiarkan kondisi-kondisi itu memburuk, termasuk absen atau keterlambatan kronis, berkurang usaha, dan tingkat kesalahan yang bertambah.

C. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover*

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT.Megahputera Sejahtera. Zeefane (1994) mengemukakan intensi merupakan niat serta keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* merupakan berhentinya individu dalam artian karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Sehingga intensi *turnover* ialah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan secara sukarela dan tanpa adanya paksaan dari pihak lain.

Mobley (dalam Ridlo, 2012) mengartikan kepuasan sebagai variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas *supervise* yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Handoko (dalam Sutrisno, 2009) Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2017) pada karyawan bagian produksi PT. Riau *Crumb Rubber Factory* menyimpulkan bahwa bahwa ternyata konflik kerja secara tidak langsung atau melalui kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Sesuai dengan pernyataan Coqiutt, LePine dan Wesson (dalam Wibowo,

2013) mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja salah satunya adalah *cowoker satisfaction* yang dimana mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termaksud apakah mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan. Hal ini penting karena kebanyakan dalam batas tertentu mengandalkan pada rekan sekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan. Disisi lain, kita senang berkerja dengan mereka, karena menggunakan banyak waktu bersama rekan sekerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pawesti dan Wikansari (2016) dalam penelitiannya pada karyawan *PetroChina International Copanies Indonesia* mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover* dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan yang rendah dapat membuat karyawan mempunyai keinginan atau niat untuk memutuskan pindah divisi atau keluar dari pekerjaan tersebut. Hal ini dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Hal ini, sesuai dengan pernyataan Priansa (2016) yang menyatakan bahwa *turnover* ialah hal yang sangat merugikan organisasi mengingat banyaknya biaya yang telah dikeluarkan organisasi dan biaya yang harus dikeluarkan organisasi dan biaya yang harus dikeluarkan kembali guna merekrut pegawai baru sebagai pengganti pegawai yang keluar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hanafiah (2014) pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau menyimpulkan bahwa kondisi ketidakpastian yang dihadapi karyawan menimbulkan rasa ketidakpuasan dan rasa tidak aman yang berkepanjangan akan mempengaruhi kondisi karyawan yang bersangkutan. Jika dalam jangka

panjang kepuasan kerja tidak tercapai dan ketidakamanan kerja masih dirasakan oleh para karyawan, maka keputusan untuk melakukan intensi *turnover* hanya menunggu waktu yang tepat. Hal ini sesuai dengan pendapat Coulter dan Robbins (2005) bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang puas memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah, sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sentana dan Surya (2017) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada *turnover intention* menyimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif dan sangat signifikan pada *turnover intention*, yang berarti bahwa rendahnya tingkat kepuasan karyawan sangat berpengaruh pada keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan, demikian pula sebaliknya. Hal ini senada dengan pendapat Holtom (dalam Holtom dan O'Neill, 2004) dimana karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan cenderung untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain.

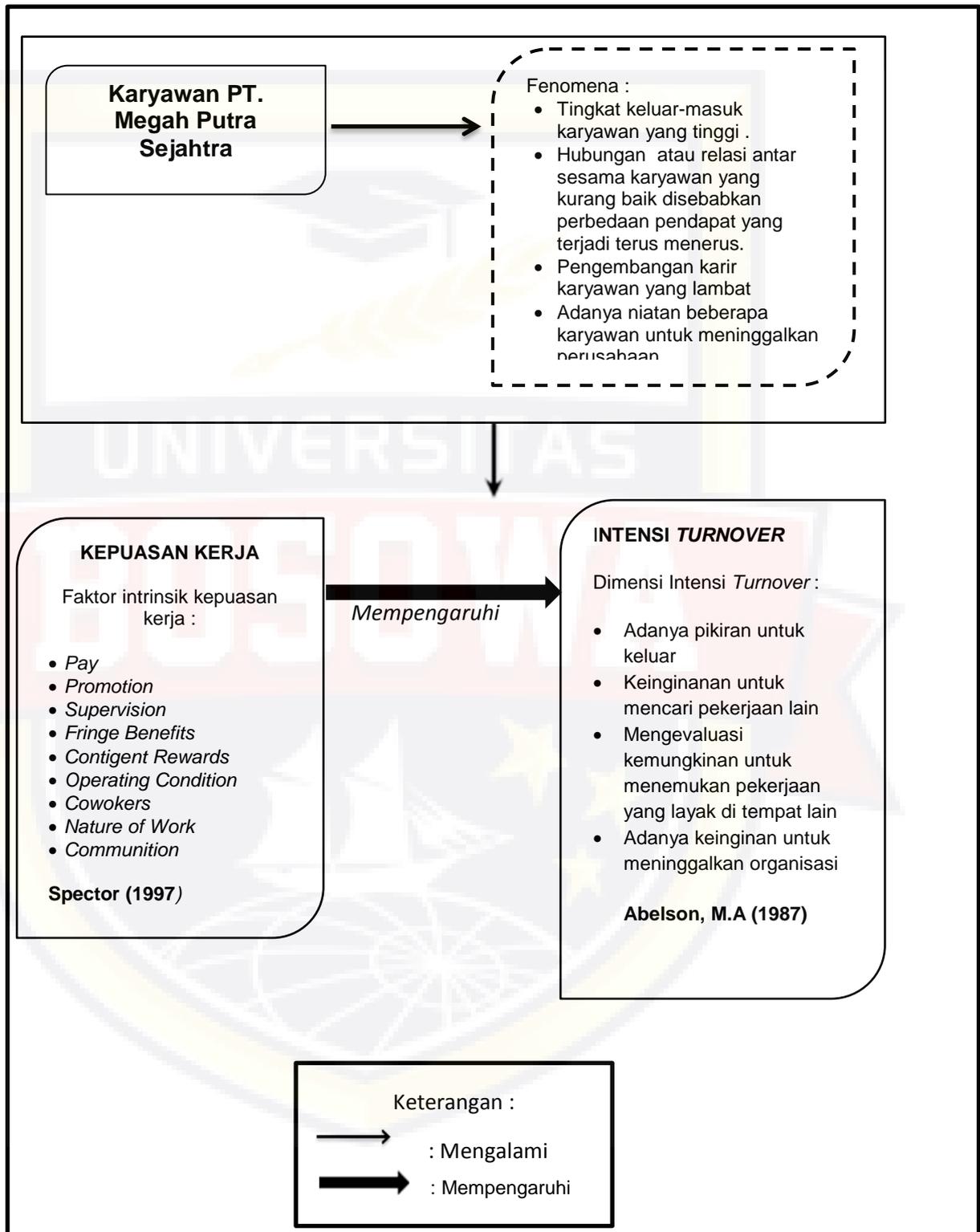
Penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006) yang berjudul analisis pengaruh gaji, kepuasan kerja komitmen organisasi terhadap *turnover intention* menyimpulkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh terhadap *turnover* bahwa pada karyawan yang telah merasa puas pada gaji yang telah diterimanya berakibat rendahnya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*. Selain itu juga kepuasan gaji yang berindikator tingkat gaji (*pay level*), kompensasi (*benefit*), kenaikan gaji (*pay raise*) dan struktur administrasi penggajian (*pay structure and administration*) yang telah tinggi di mata pegawai berakibat pada rendahnya keinginan karyawan berpikir untuk

meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang serta kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.

Masalah *turnover* karyawan merupakan masalah yang perlu mendapat perhatian lebih dan besar bagi suatu organisasi karena tingginya *turnover* dapat mengakibatkan terganggunya aktivitas dan produktivitas. Selain itu akibat tingginya *turnover* dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi kerja. Karyawan yang keluar secara tidak langsung akan mempengaruhi rekan-rekan kerjanya yang masih tinggal di organisasi untuk mengikuti jejak rekan kerjanya yang meninggalkan organisasi terlebih dahulu. Berbagai penelitian telah dilakukan menunjukkan banyak faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*. Adapun keputusan karyawan meninggalkan organisasi disebabkan dua faktor yaitu kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Shaw, et al, 1998).

Perputaran karyawan (*turnover*) merupakan hal yang tidak dapat dihindari dalam sebuah organisasi. Tingginya angka *turnover* dapat mengganggu operasional dari suatu organisasi. Ketika individu atau karyawan yang kinerjanya cukup baik dan berpengalaman pergi maka organisasi harus segera menyiapkan penggantinya untuk mengambil alih posisi yang ditinggalkan (Greenberg, 2003).

D. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Model Kerangka Pikir

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* di PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong”.



BAB III

METODE PENELITIAN

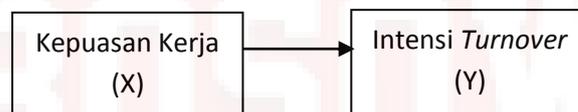
A. Variabel Penelitian

Kerlinger (dalam, Sugiyono 2013) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Sugiyono (2011) menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya.

Adapun variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Independen (X) : Kepuasan Kerja
- b. Variabel Dependen (Y) : Intensi *Turnover*

Gambar 3.1



B. Definisi Konseptual dan Operasional Penelitian

1. Definisi Konseptual Penelitian

Definisi konseptual merupakan definisi mengenai variabel berdasarkan teori yang dikemukakan oleh ahli di bidang variabel tersebut yang digunakan oleh peneliti sebagai *grand theory* dalam menyusun penelitiannya. Variabel dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan intensi *turnover*.

a. Kepuasan Kerja

Spector (1997), mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berperan seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya serta yang berkaitan

dengan berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan serta emosi yang *favorable* dan *unfavorable* mengenai bagaimana individu atau karyawan tersebut memandang pekerjaan mereka.

b. Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* merupakan suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara stimulan muncul dalam diri individu (Abelson, 1987).

2. Definisi Operasional Penelitian

Azwar (2017) memaparkan definisi operasional adalah definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan ciri atau karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Variabel penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan intensi *turnover*.

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan, maupun terhadap tiap-tiap aspek dalam pekerjaannya sebagai penilaian yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya yang mengarahkannya pada tingkah laku tertentu. Kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun oleh Nurul (2017) yang didasari oleh teori Spector (1997). Skala kepuasan kerja tersusun atas *pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent rewards, operating condition, coworkers, nature of work, dan communication*.

b. Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* adalah keinginan atau niat seseorang untuk keluar dari perusahaan atau mencari *alternative* pekerjaan lain baik secara sukarela maupun tidak sukarela berdasarkan pilihannya sendiri. Intensi diukur menggunakan skala intensi *turnover* yang disusun oleh peneliti yang mengacu pada teori Abelson (1987) tentang komponen tindakan penarikan diri. Skala intensi *turnover* tersusun oleh beberapa dimensi yaitu adanya pikiran untuk keluar, keinginan mencari lowongan pekerjaan lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

C. Subyek Penelitian

Adapun subyek dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Megahputra Sejahtera Makassar Cabang Latimojong. Penelitian ini menggunakan studi populasi atau biasa disebut juga dengan sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai subyek penelitian. Studi populasi dapat digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2014). Berdasarkan data yang didapatkan peneliti, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini berjumlah 130 orang karyawan yang bekerja pada PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong.

Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan PT. MegahPutra Sejahtera Cabang

Latimojong.

Divisi/ Departemen	Jumlah Karyawan	Persentase
Sales	29 Karyawan	29%
Marketing	11 Karyawan	11%
Service	34 Karyawan	34%
Office Boy (OB)	2 Karyawan	2%
Sparepat	16 Karyawan	16%
Admin	13 Karyawan	13%
Manager Marketing	1 Karyawan	1%
Produksi	7 Karyawan	7%
Staf HR	4 Karyawan	4%
Keuangan	3 Karyawan	3%
IT	7 Karyawan	7%
Supervisor	3 Karyawan	3%
TOTAL	130 Karyawan	100%

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan pemberian kuesioner kepada setiap responden, berupa skala psikologi yang mengacu pada bentuk alat ukur atribut non-kognitif berisi pernyataan-pernyataan, dimana respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban yang benar atau salah. Kuesioner ini menggunakan model skala *Likert* yang berisi item *favorable* dan item *unfavorable* dengan lima alternatif respon jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap item dinilai dengan menggunakan lima poin skala Likert dengan rentang skor 1-5.

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja diadaptasi dari skala Nurul Insani Qurani. Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang

dikemukakan oleh Spector. Skala tersebut mengungkapkan seberapa puas karyawan dengan pekerjaannya. Skala ini berisi 36 item dan sebelumnya telah diujicobakan dengan nilai koefisien reliabilitas skala sebesar 0.946 dan rentang nilai validitas item-itemnya sebesar 1,98 – 6,80.

Pada pernyataan *favorable* jawaban Sangat Setuju (SS) mempunyai nilai 5, Setuju (S) mempunyai nilai 4, Netral (N) mempunyai nilai 3, Tidak Setuju (TS) mempunyai nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mempunyai nilai 1, sebaliknya pada pernyataan *unfavorable*, jawaban Sangat Setuju (SS) mempunyai nilai 1, Setuju (S) mempunyai nilai 2, Netral (N) mempunyai nilai 3, Tidak Setuju (TS) mempunyai nilai 4, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mempunyai nilai 5.

Tabel 3.2 *Blue print* kepuasan kerja

Aspek	Indikator	Nomor Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
<i>Pay</i>	Kepuasan pada gaji dan kenaikan gaji baik dalam segi jumlah maupun rasa keadilannya	1, 28	10, 19
<i>Promotion</i>	Kepuasan pada peluang promosi dan keadilan untuk mendapatkan promosi	11, 20, 33	2
<i>Supervision</i>	Kepuasan pada atasan langsung orang tersebut dalam kompetensi penugasan managerial	3, 30	12, 21

Fringe Benefits	Kepuasan-kepuasan pada tunjangan-tunjangan berupa asuransi, hiburan dan bentuk fasilitas lain	13, 22	4, 29
Aspek	Indikator	Nomor Item	
		Favorable	Unfavorable
Contigent Rewards	Kepuasan pada penghargaan yang diberikan untuk kinerja baik sebagai bentuk rasa hormat, diakui dan apresiasi	5	14, 23, 32
Operanting Conditions	Kepuasan pada aturan, prosedur, dan kebijakan	15	6, 24, 31
Cowokers	Kepuasan pada rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten	7, 25	16, 34
Nature of Work	Kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau tidak	17, 27, 35	8
Communication	Kepuasan komunikasi dalam organisasi dalam hal berbagi informasi didalam organisasi	9	18, 26, 36
Total		36	

2. Skala Intensi *Turnover*

Skala intensi *turnover* disusun berdasarkan dimensi intensi *turnover* yang dikemukakan oleh Abelson. Skala tersebut akan mengungkap seberapa tinggi atau seberapa rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pada pernyataan *favorable* jawaban Sangat Setuju (SS) mempunyai nilai 5, Setuju (S) mempunyai nilai 4, Netral (N) mempunyai nilai 3, Tidak Setuju (TS) mempunyai nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mempunyai nilai 1.

Tabel 3.3 *Blue print* Intensi Turnover

Dimensi	Indikator	Nomor Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Adanya pikiran keluar dari organisasi (<i>Thinking of quitting</i>)	Perasaan tidak nyaman bekerja pada perusahaan	6, 9, 13	16, 19,23
	Ketidakharmonisan hubungan antar sesama karyawan	25, 28, 32	30, 31
	Pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat karyawan	1, 26, 27	29, 33
Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (<i>intention of search</i>)	Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan	8, 10	14, 17
	Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain	2, 3	5, 21
Keinginan (intensi) untuk keluar meinggalkan perusahaan (<i>intention to quit</i>)	Kurangnya kesadaran diri terhadap nilai-nilai yang timbul di perusahaan	4, 7, 22	15, 24
	Tidak adanya tanggung jawab moral pada diri sendiri terhadap perusahaan	11, 18	12, 20

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya. Untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu proses pengujian validitas. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur.

Apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2017). Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruk (*construck validity*).

a. Validitas isi

Validitas isi (*content validity*) adalah ketepatan suatu alat ukur ditinjau dari isi alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dikatakan memiliki validitas isi apabila isi atau materi atau bahan alat ukur tersebut betul-betul merupakan bahan yang representatif terhadap bahan pembelajaran yang diberikan. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi menggunakan pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui *expert judgement* (Azwar, 2015). Validitas isi dibedakan menjadi dua tipe yaitu, validitas tampak (*face validity*) dan validitas logis (*logical validity*).

Validitas tampak (*face validity*) merupakan bukti validitas yang penting namun rendah signifikansinya dikarenakan hanya didasarkan pada penilaian terhadap format penampilan (*apperance*) tes dan kesesuaian konteks item dengan tujuan ukur tes. Pada penelitian ini, validitas tampak dianalisis dengan bantuan penilaian oleh 5 responden terhadap skala penelitian untuk mengetahui penerimaan responden terhadap tampilan item yang telah dibuat menggunakan skala keterbacaan. Kelima

responden tersebut memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik responden penelitian yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Sedangkan validitas logis (*logical validity*) merupakan validitas yang menunjuk sejauhmana item tes merupakan representasi dari ciri-ciri atribut yang hendak diukur, dalam hal ini karakteristik item paling penting ialah relevansi isinya dengan indikator berperilaku sebagai operasionalisasi dari atribut yang diukur. Pada penelitian ini, validitas logis dianalisis oleh *Subject Matter Experts* (SME) menggunakan teknik *Content Validity Responden* (CVR). Bertindak sebagai SME yaitu 3 (tiga) orang dosen psikologi yang memahami kajian yang dibahas dalam penelitian ini untuk menilai kelayakan isi item berdasarkan *blue print*.

Setelah peneliti mendapat hasil penilaian *panel expert*, langkah selanjutnya ialah peneliti akan memberikan penilaian yakni E=1, G=0, dan T=0. Nilai CVR secara *relative* berada dalam rentang -1.0 sampai dengan +1.0. Semua item yang memiliki nilai CVR yang negatif harus diganti, sedangkan item yang memiliki nilai CVR yang positif, jika semakin tinggi dari (0) maka semakin esensial dan semakin tinggi validitas isinya. CVR menggunakan bantuan aplikasi *Microsoft Excel 2010* dan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$CVR = (2n_e / n) - 1$$

Ket: n_e = Banyaknya SME yang menilai suatu item esensial

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan oleh ketiga *panel expert* dengan menggunakan CVR, maka diperoleh untuk skala *intensi turnover* tidak terdapat item yang memiliki nilai CVR -0.3 . Sehingga item dari skala tersebut telah layak untuk peneliti gunakan dilapangan untuk kepentingan penelitian.

b. Validitas konstruk

Validitas konstruk (*construct validity*) merupakan validitas yang menunjukkan sejauhmana suatu tes mengukur *trait* atau konstruk teoritik yang hendak di ukurnya. Validitas konstruk yang digunakan yaitu analisis faktor konfirmatori (CFA) dengan bantuan program *Lisrel* yang mengacu pada nilai *T-value* > 0.05 dan nilai *RMSEA* $< 0,05$. Setelah menemukan bahwa item tersebut sudah memenuhi standar, maka dilihatlah validitas item dengan memperlihatkan hasil olah data *Lisrel* yang memiliki nilai *loading positive* dan *nilai T- value* $> 1,96$. Apabila kedua nilai tersebut terpenuhi, maka item tersebut dinyatakan valid.

Kepuasan kerja yang diadaptasi oleh peneliti berjumlah 36 item pernyataan, dan diujikan cobakan kepada 108 orang subjek yang berkriteria sebagai karyawan yang bekerja pada perusahaan yang tersebar di makassar. Berdasarkan uji validitas skala, dari jumlah tersebut terdapat 6 item gugur dan 30 item pernyataan dianggap valid. Adapun pernyataan item yang gugur yaitu : item 5, item 14, item 15, item 25, item 3, dan item 30.

Rincian distribusi item-item valid yang telah diujicobakan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Konstruk Skala Kepuasan Kerja

Skala	T-Value	Item	Keterangan
Kepuasan Kerja	$\geq 1,96$	1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30	Valid
	$\leq 1,96$	5, 14, 15, 25, 3, 30	Tidak Valid

Tabel 3.5 Blue print Kepuasan Kerja setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Nomor Item	
		Favorable	Unfavorable
Pay	Kepuasan pada gaji dan kenaikan gaji baik dalam segi jumlah maupun rasa keadilannya	1, 23	8, 15
Promotion	Kepuasan pada peluang promosi dan keadilan untuk mendapatkan promosi	9, 16, 27	2
Supervision	Kepuasan pada atasan langsung orang tersebut dalam kompetensi penugasan managerial	-	10, 17
Fringe Benefits	Kepuasan-kepuasan pada tunjangan-tunjangan berupa asuransi, hiburan dan bentuk fasilitas lain	11, 18	3, 24
Contigent Rewards	Kepuasan pada penghargaan yang diberikan untuk kinerja baik sebagai bentuk rasa hormat, diakui dan apresiasi	-	19, 26
Operanting Conditions	Kepuasan pada aturan, prosedur, dan kebijakan	-	4, 20, 25
Cowokers	Kepuasan pada rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten	5	12, 28
Nature of Work	Kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau tidak	13, 22, 29	6
Communication	Kepuasan komunikasi dalam organisasi dalam hal berbagi informasi didalam organisasi	7	14, 21, 30
Total		30	

Sedangkan untuk skala intensi *turnover* yang disusun oleh peneliti berjumlah 33 item pernyataan. Berdasarkan uji validitas skala, dari jumlah tersebut terdapat 15 item pernyataan yang gugur dan 18 item dianggap valid. Adapun item yang gugur yaitu: item 19, item 23, item 28, item 32, item 30, item 31, item 29, item 10, item 14, item 17, item 5, item 21, item 4, item 22, dan item 11.

Rincian distribusi item-item valid yang telah diujicobakan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Konstrak Skala Intensi *Turnover*

Skala	T-Value	Item	Keterangan
Intensi <i>Turnover</i>	$\geq 1,96$	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 12 13, 15, 16, 18, 19, 20 21, 24, 25, 26, 27, 33	Valid
	$\leq 1,96$	19, 23, 28, 32, 30, 31, 29, 10, 14, 17, 5, 21, 4, 22, 11	Tidak Valid

Tabel 3.7 Tabel *Blue print* Intensi *Turnover* Setelah Uji

Coba

Dimensi	Indikator	Nomor Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Adanya Pikiran Keluar dari Organisasi (<i>Thinking of quiting</i>)	Perasaan tidak nyaman bekerja pada perusahaan.	4, 7, 9	11
	Ketidakharmonisan hubungan antar sesama karyawan.	15	-
	Pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat karyawan.	1, 16, 17	18

Intensi mencari pekerjaan di tempat lain <i>(intention of search)</i>	Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan.	6	-
	Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain.	2, 3	-
Keinginan (intensi) untuk keluar meninggalkan perusahaan <i>(intention to quit)</i>	Kurangnya kesadaran diri terhadap nilai-nilai yang timbul di perusahaan.	5	10, 21
	Tidak adanya tanggung jawab moral pada diri sendiri terhadap perusahaan.	12	8, 14
TOTAL		18	

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Salah satu ciri instrument ukur yang berkualitas baik adalah reliabel yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil. Pengukuran reliabilitas mengacu kepada konsistensi alat ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2013).

Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1.00 sekalipun koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati agak 1.00 berarti tingkat pengukuran semakin reliabel Pada teknik pengukuran reliabilitas juga dapat didapatkan melalui teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *SPSS 20.0 for windows* jika

koefesien reliabilitas instrumen $> 0,5$ maka dapat dikatakan penelitian dikatakan reliabel (Azwar, 2016).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode konsistensi internal yang dilakukan satu kali tes untuk memperoleh data terhadap sampel penelitian. Data yang digunakan untuk analisis yakni nilai *factor loading* dan *error* yang diambil dari analisis lisrel sebelumnya. Analisis reliabilitas menggunakan bantuan aplikasi *Microsoft Excel 2010* dan menggunakan rumus reliabilitas skor komposit (Brown, 1989; Joreskog & Sorbom, 1996):

$$p = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \theta_i}$$

Ket: p = reliabilitas

λ = muatan *factor*

θ = varians *error*

Dari hasil analisis reliabilitas menggunakan program *Microsoft Excel 2010* dengan rumus reliabilitas (Brown, 1989; Joreskog & Sorbom, 1996). Diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,99. Sedangkan untuk nilai reliabilitas untuk variabel intensi *turnover* yaitu sebesar 0,99. Maka, tingkat reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja akademik dan variabel intensi *turnover* sebesar 0,95 bisa dikatakan berada dalam kategori reliabilitas sangat tinggi karena mendekati 1,00. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel :

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja dan Skala Intensi Turnover

Variabel	Reliabilitas	Total Item
Kepuasan Kerja	0,99	30
Intensi Turnover	0,95	18

F. Uji Analisis Data

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui apakah analisis data terhadap hipotesis penelitian dapat dilanjutkan atau tidak. Adapun teknik yang digunakan dalam uji asumsi sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan apakah data penelitian yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan menggunakan bantuan program JASP 0.9.0.1. Data berdistribusi normal jika nilai dari hasil bagi nilai statistik skewness dengan *standar error of skewness* dan hasil bagi nilai statistik kurtosis dengan *standar error of kurtosis* berada di antara -2 sampai 2. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rumus yang digunakan yaitu:

$$Z_{skewness} = \frac{S-0}{SE_{skewness}} \quad Z_{kurtosis} = \frac{K-0}{SE_{kurtosis}}$$

Berdasarkan pada tabel hasil uji normalitas di atas, maka untuk menentukan rasio skewness dan kurtosis pada variabel kepuasan kerja adalah:

$$Z_{skewness} = \frac{-0,0279}{0,2124} = -0,018915 \quad Z_{kurtosis} = \frac{-0,2867}{0,4218} = -0,09788$$

Nilai $Z_{\text{skewness}} = -0,018$ dan $Z_{\text{kurtosis}} = -0,009$ berada diantara -2 dan 2, artinya data kepuasan kerja berdistribusi normal. Dan untuk menentukan rasio skewness dan kurtosis pada variabel intensi *turnover* adalah:

$$Z_{\text{skewness}} = \frac{-0,4215}{0,2124} = 0,28576 \quad Z_{\text{kurtosis}} = \frac{-0,07861}{0,4218} = -0,02684$$

Nilai 0,285 dan 0,026 berada diantara -2 dan 2, artinya data intensi *turnover* berdistribusi normal.

Tabel 3.9 Uji Normalitas

Variabel	Skewness	SE of Skewness	Kurtosis	SE of Kurtosis	Ket
Kepuasan Kerja	0,02790	0,2124	-0,2867	0,4218	Terdistribusi Normal
Intensi Turnover	-0,4215	0,2124	-0,07861	0,4218	Terdistribusi Normal

b. Uji Linearitas

Linearitas merupakan salah satu asumsi dari analisis regresi, dalam hal ini apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Jika tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Uji linearitas dilakukan menggunakan bantuan program SPSS 20.0. Data yang digunakan untuk analisis yakni hasil nilai *raw score* dikalikan *factor score* yang kemudian ditotalkan. Data yang diuji dapat dikatakan linear jika nilai signifikansi > 0,05 (Sugiyono, 2013). Uji linearitas menggunakan bantuan SPSS 20.0

Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.10 Uji Linearitas

Korelasi	Sig	Keterangan
X terhadap Y	0,748	Linear

Catatan: *nilai signifikansi, $p = > 0.05$

Pada tabel diatas, memperlihatkan hasil uji linearitas dari variabel kepuasan kerja dan intensi *turnover* yang memiliki nilai *deviation from linearity* sebesar 0.748. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek penelitian dan tidak dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis (Azwar, 2017). Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013). Analisis deskriptif dilakukan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran variabel penelitian. Variabel yang akan dianalisis yaitu kepuasan kerja dan intensi *turnover*. Hasil dari analisis deksriptif akan diubah menjadi beberapa kategori yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Selain itu juga dianalisis secara deskriptif demografi subjek dikaitkan dengan variabel yang

diukur. Penentuan kategori disusun berdasarkan Azwar (2017)

dengan syarat:

Tabel 3.11 Norma Kategorisasi Data Berjenjang

Kriteria Interval	Kategorisasi
$\mu \leq -1,5 \sigma$	Sangat Rendah
$1,5 \sigma < \mu \leq 0,5 \sigma$	Rendah
$0,5 \sigma < \mu \leq +0,5 \sigma$	Sedang
$+0,5 \sigma < \mu \leq +1,5 \sigma$	Tinggi
$+1,5 \sigma < \mu$	Sangat Tinggi

Keterangan: μ = Mean σ = Standar Deviasi

E. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal perencanaan yang akan digunakan dalam penelitian ini

yaitu:

Kegiatan	Bulan															
	Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
	Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Alat ukur																
Pengumpulan data																
Pengolahan dan analisis data																
Penyusunan skripsi dan konsultasi																

F. Prosedur Penelitian

1. Tahap Persiapan Penelitian

Tahap persiapan dalam penelitian ini dimulai pada saat peneliti telah melakukan seminar proposal pada fakultas psikologi Universitas Bosowa. Setelah selesai seminar proposal peneliti merevisi proposal berdasarkan komentar dan saran yang diberikan oleh Bapak dan Ibu penguji serta dosen pembimbing. Setelah seluruh rangkaian revisi telah selesai dikerjakan tahap selanjutnya ialah membuat skala penelitian sebagai alat pengambilan data.

Peneliti membuat 1 skala yaitu skala intensi *turnover* yang disadari oleh teori Abelson (1987), sedangkan untuk skala kepuasan peneliti mengadaptasi skala Nurul (2017) yang didasari oleh teori Spector (1997). Setelah peneliti selesai membuat skala intensi *turnover* tersebut selanjutnya ialah memperlihatkannya kepada dosen pembimbing untuk melihat seluruh isi dari skala yang peneliti buat dan memberikan saran ataupun komentar jika masih terdapat kesalahan penulisan ataupun terhadap isi item yang perlu untuk diperbaiki.

Setelah seluruh item tersebut telah diperlihatkan kepada dosen pembimbing, selanjutnya ialah menentukan dosen *expert* sebanyak 3 orang yang dilakukan oleh dosen pembimbing. Kemudian tugas peneliti ialah meminta kesediaan dari ketiga dosen *expert* tersebut untuk memberikan komentar dan saran terhadap skala yang telah peneliti kerjakan sehingga layak digunakan dalam mengambil data sesuai dengan apa yang hendak diteliti.

Setelah seluruh rangkaian penilaian telah selesai dilakukan oleh beberapa dosen *expert*, selanjutnya ialah melakukan perhitungan *CVR* dari penilaian tersebut dan melakukan perbaikan skala apabila terdapat isi item dari skala yang dibuat untuk diperbaiki. Setelah melakukan penghitungan dari hasil penilaian dari *expert* peneliti kemudian memperlihatkan ulang kepada dosen pembimbing. Ternyata, dosen pembimbing menilai perlu ditambahkannya beberapa indikator dan penambahan item guna menghindari banyaknya item yang gugur atau tidak valid pada tahap uji coba.

Kemudian langkah selanjutnya ialah melakukan uji keterbacaan kepada lima orang subjek yang memiliki kategori yang sama dengan sampel yang hendak diteliti untuk menilai tampilan skala yang telah dibuat. Dari hasil penilaian kelima orang subjek tersebut akan dijadikan masukan dalam memperbaiki tampilan skala. Setelah tampilan skala selesai diperbaiki, peneliti melakukan konsultasi ke pembimbing mengenai hasil perbaikan dari skala setelah uji keterbacaan.

Dosen pembimbing I menyarankan peneliti untuk uji coba skala sebelum nantinya turun lapangan karena dikhawatirkan akan banyak item yang gugur atau tidak valid mengingat jumlah subjek peneliti sebanyak 130 orang. Peneliti melakukan pra penelitian atau uji coba skala sebanyak 108 orang dengan subjek yang berprofesi sebagai karyawan yang tersebar di kota Makassar. Skala penelitian yang peneliti sebar pada uji coba terdiri atas 2 jenis yakni skala *google form* dan skala siap sebar yang berbentuk buku.

Setelah melakukan uji validitas ditemukan beberapa item yang tidak valid. Kemudian skala yang telah diperbaiki diperlihatkan ulang kepada dosen pembimbing tersebut apabila telah baik seluruh isinya maka peneliti akan menggunakan untuk kepetingan pengambilan data dilapangan sesuai dengan subjek yang hendak diteliti.

2. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian peneliti lakukan setelah ada persetujuan dari dosen pembimbing I dan pembimbing II. Sebelum pelaksanaan penelitian peneliti menghubungi pihak perusahaan via telepon dan menanyakan kapan kesedian waktu yang diberikan kepada peneliti untuk bisa menyebarkan skala. Setelah telah ditentukan waktunya, peneliti kemudian membuat surat izin penelitian dari pihak fakultas ke Dinas Perizinan, dan surat dari Dinas Perizinan peneliti diberikan kepada pihak perusahaan. Penelitian berlangsung dari tanggal 1 februari 2019 hingga tanggal 12 februari 2019, peneliti menggunakan skala siap sebar yang berbentuk buku.

Selama proses pengambilan data berlangsung peneliti mengalami beberapa kendala. Kendala tersebut antara lain, penyebaran skala bertepatan dengan acara perusahaan dengan lokasi yang berbeda-beda sehingga mengharuskan peneliti untuk pergi ke beberapa tempat yang berbeda-beda, peneliti tidak memiliki kendaraan pribadi sehingga peneliti bolak-balik perusahaan dan tempat-tempat yang sedang di adakan acara oleh perusahaan, peneliti melakukan penyebaran skala dengan melihat situasi atau waktu-waktu istirahat karyawan yang berbeda-beda disetiap tempatnya sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama. Tetapi,

beberapa staf perusahaan ikut membantu peneliti dalam penyebaran skala. Hal ini sangat membantu peneliti dan menghemat waktu, tenaga dan materil.

3. Tahap Pengolahan Data dan Analisis Data

Pada tahap ini peneliti melakukan proses pengolahan data dari skala yang telah disebar. Data yang diperoleh kemudian diberikan skor sesuai *blue print* dengan bantuan program *Microsoft Excel 2010*. Data yang telah diberi skor kemudian dianalisis menggunakan program *LISREL 8.70* untuk melihat validitas kontruknya, program *Microsoft Excel 2010* untuk analisis reliabilitas serta analisis deskriptif, program *SPSS* untuk melihat analisis linearitas serta analisis hipotesisnya dan program *JASP* untuk melihat analisis normalitas. Setelah seluruh rangkaian proses analisis data selesai, selanjutnya ialah membuat pembahasan, kesimpulan, dan laporan akhir penelitian berdasarkan hasil analisis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

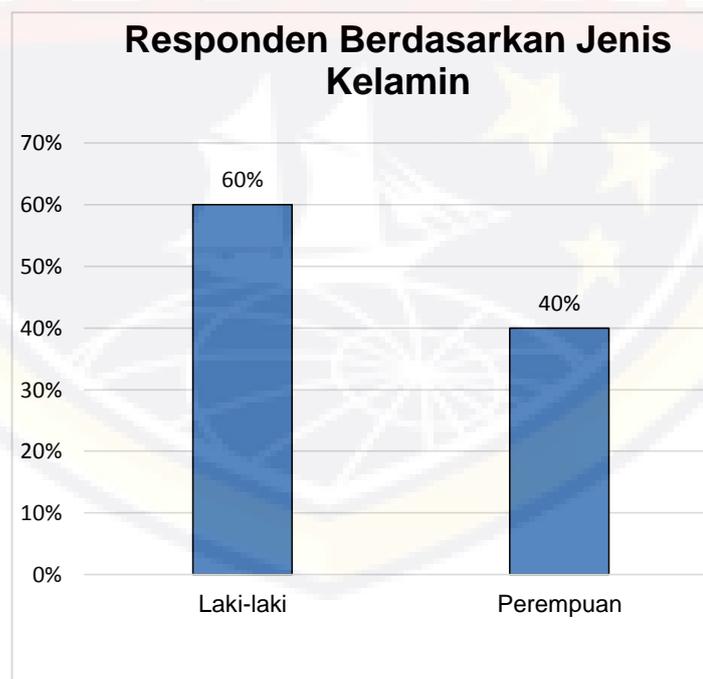
A. Deskriptif Demografi

Subjek dalam penelitian ini merupakan Karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimijong Makassar. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 130 karyawan. Berikut akan dijelaskan mengenai gambaran secara umum subjek penelitian berdasarkan data demografi responden yang telah diberikan:

1. Deskriptif Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini berjumlah 130 orang. Responden Laki-Laki-laki sebanyak 78 orang (60%) dan Perempuan sebanyak 52 orang (40%).

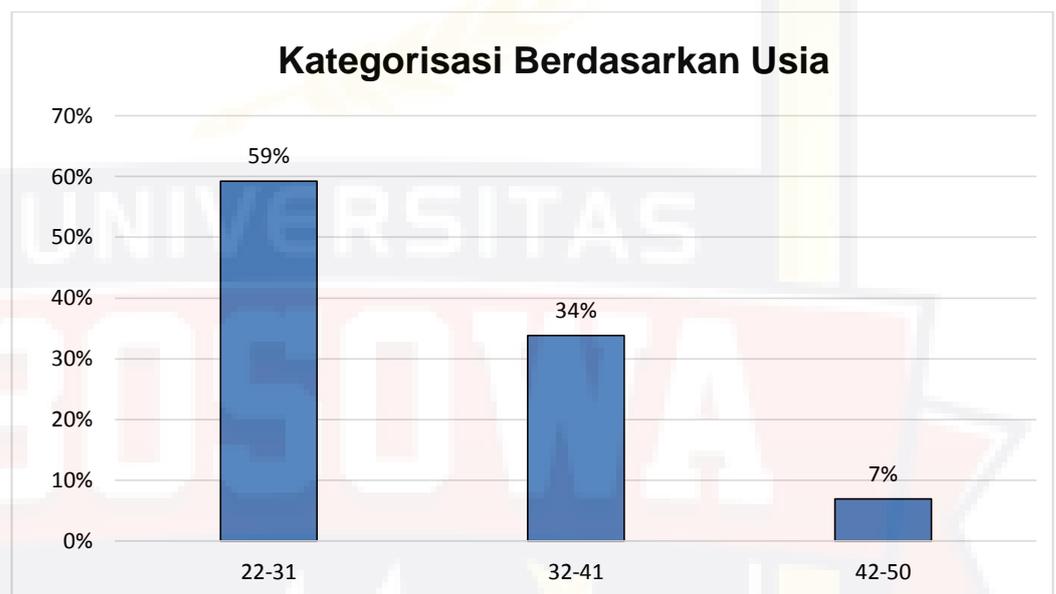
Gambar 4.1 Diagram Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin



2. Deskriptif Subjek Berdasarkan Usia

Responden dalam penelitian ini memiliki usia yang berbeda. Responden yang berusia 22-31 tahun sebanyak 77 orang (59%), 32-41 tahun sebanyak 44 orang (34%), dan 42-50 tahun sebanyak 9 orang (7%). Berikut diagram penyebaran responden berdasarkan usia:

Gambar 4.2 Diagram Subjek Berdasarkan Usia

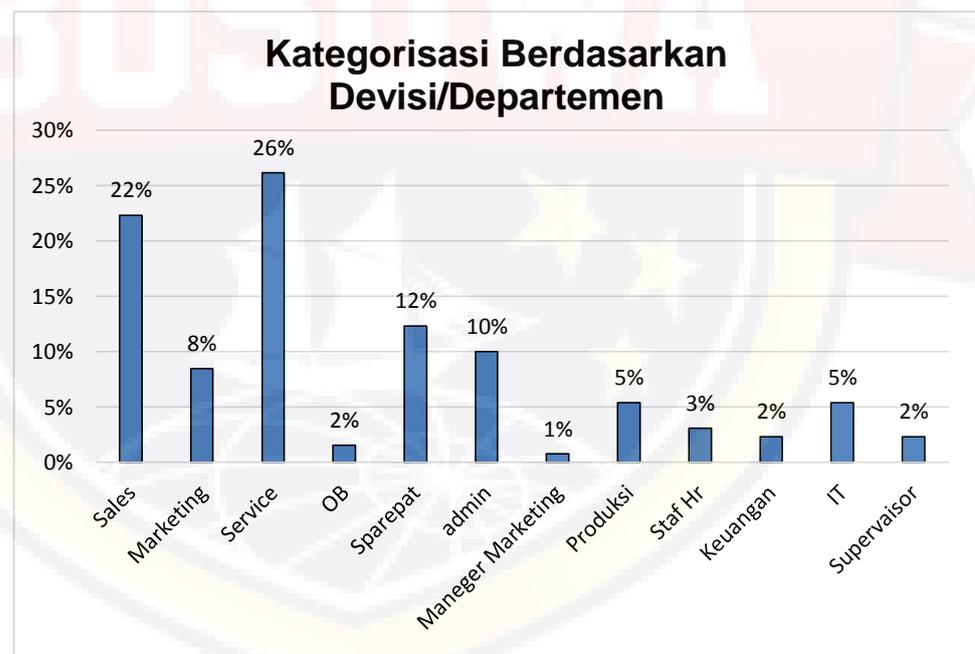


3. Deskriptif Subjek Berdasarkan Divisi atau Departemen

Berdasarkan divisi/departemen, responden dalam penelitian ini berasal dari beberapa jenis divisi atau Departemen. Di antaranya Sales, Marketing, Service, OB, Sparepa, Admin, Manager Marketing, Produksi, Staf HR, Keuangan, IT, dan Supervisor. Responden yang bekerja pada bagian Sales sebanyak 29 orang (22%), responden yang bekerja pada bagian Marketing sebanyak 11 orang (8%), Responden yang bekerja pada bagian Service sebanyak 32 orang (26%), Responden yang bekerja pada bagian OB sebanyak 2 orang (2%), dan Responden yang bekerja

pada bagian *Sparepat* sebanyak 16 orang (12%). Responden yang bekerja pada bagian Admin sebanyak 13 orang (10%), Responden yang bekerja pada bagian *Maneger Marketing* sebanyak 1 orang (1%). Responden yang bekerja pada bagian Produksi sebanyak 7 orang (5%), Responden yang bekerja pada bagian Staf HRD sebanyak 4 orang (3%), Responden yang bekerja pada bagian Keuangan sebanyak 3 orang (2%), Responden yang bekerja pada bagian IT sebanyak 7 orang (5%), Responden yang bekerja pada bagian *Supervisor* sebanyak 3 orang (2%). Berikut diagram penyebaran subjek berdasarkan Divisi/Departemen :

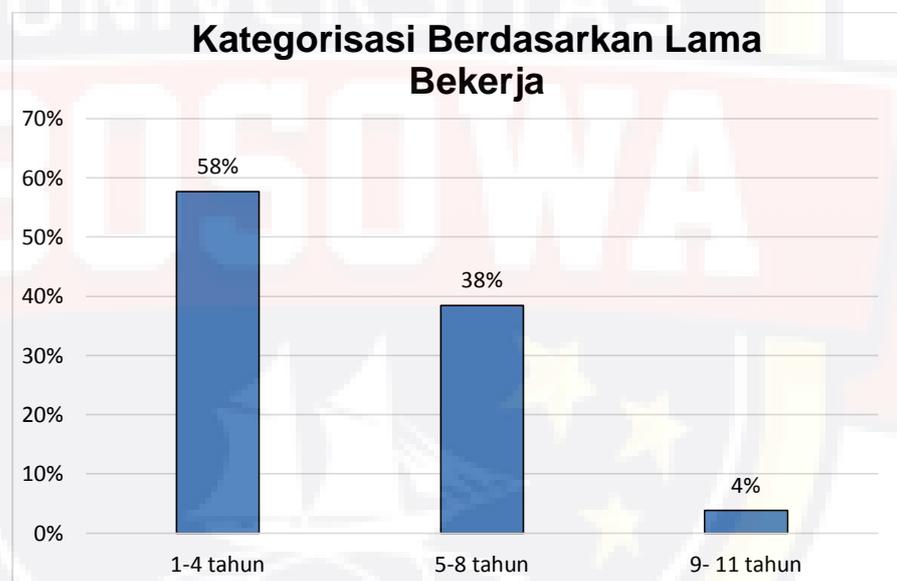
Gambar 4.3 Diagram Subjek Berdasarkan Divisi/Departemen



4. Deskriptif Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja pada perusahaan yang berbeda. Responden yang bekerja pada perusahaan dalam kurun waktu 1-4 tahun sebanyak 75 orang (58%). Responden yang bekerja pada perusahaan dalam kurun waktu 5-8 tahun sebanyak 50 orang (38%). Responden yang bekerja pada perusahaan dalam kurun waktu 9-11 tahun sebanyak 5 orang (4%). Berikut diagram penyebaran subjek berdasarkan Lama Bekerja:

Gambar 4.4 Diagram Subjek Berdasarkan Lama Bekerja



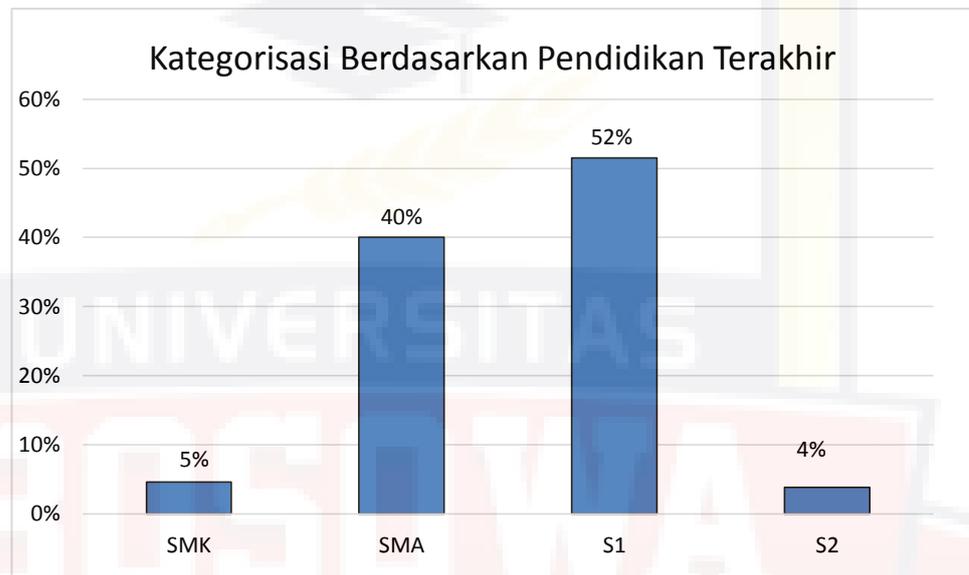
5. Deskriptif Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Responden yang mempunyai latar belakang pendidikan SMK sebanyak 6 orang (5%). Responden yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA sebanyak 52 orang (40%). Responden yang mempunyai latar belakang pendidikan S1 sebanyak 67 (52%).

Responden yang mempunyai latar belakang pendidikan S2 sebanyak 5 orang (4%).

Berikut diagram penyebaran subjek berdasarkan pendidikan terakhir :

Gambar 4.5 Diagram Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir



B. Deskriptif Variabel

Deskriptif variabel berisi mengenai gambaran umum terhadap variabel-variabel penelitian yang akan dijelaskan melalui statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya. Data statistik akan disajikan dalam bentuk tabel yang berisi jumlah sampel, mean, skor maksimum, skor minimum, standar deviasi, dan kategorisasi subjek. Hal ini dilakukan agar dapat memperjelas gambaran mengenai data sampel, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas Sugiyono (2013). Berikut akan dijelaskan gambaran umum dari masing-masing variabel.

1. Deskriptif Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong

Tabel 4.1 Hasil Analisis Data Empirik

Jumlah Sampel	Mean	Skor		Standar Deviasi
		Maksimum	Minimum	
130	32,15	42,83	19,22	4,60

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan jumlah sampel sebanyak 130 karyawan diperoleh nilai mean sebesar 32,15, skor maksimum sebesar 42,83, skor minimum sebesar 19,22, dan standar deviasi sebesar 4,60. Selanjutnya dari deskripsi di atas akan digunakan untuk dijadikan standar untuk menentukan kategorisasi skor yang dibagi ke dalam 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.2 kategorisasi kepuasan kerja

Batas Kategori	Interval	Keterangan
$x > \bar{x} + 1,5 \sigma$	$x > 39,05$	Sangat Tinggi
$\bar{x} + 0,5 \sigma < x \leq \bar{x} + 1,5 \sigma$	$34,45 < x \leq 39,05$	Tinggi
$\bar{x} - 0,5 \sigma < x \leq \bar{x} + 0,5 \sigma$	$29,85 < x \leq 34,45$	Sedang
$\bar{x} - 1,5 \sigma < x \leq \bar{x} - 0,5 \sigma$	$25,25 < x \leq 29,85$	Rendah
$x \leq \bar{x} - 1,5 \sigma$	$x \leq 25,25$	Sangat Rendah

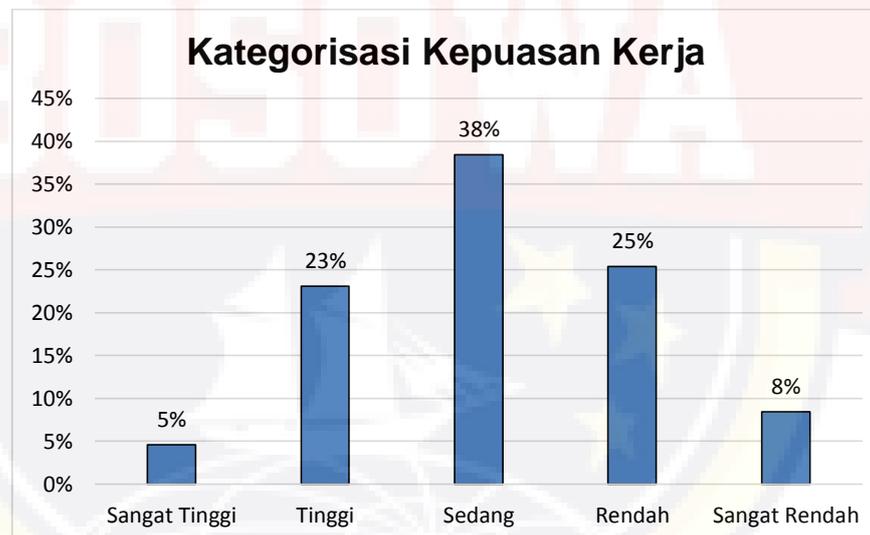
Ket: σ = Standar Deviasi \bar{x} = nilai rata-rata x = skor total responden

Berdasarkan kategorisasi variabel kepuasan kerja pada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong, rata-rata berada dalam kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai mean empirik yang diperoleh sebesar 32,15, berada pada rentang skor antara 29,85 hingga 34,45. Secara rinci dapat dilihat pada diagram grafik di bawah yang menunjukkan terdapat 6 karyawan (5%) berada dalam kategori sangat tinggi, 30 karyawan (23%) berada dalam kategori tinggi, 50 karyawan

(38%) berada dalam kategori sedang, 33 karyawan (25%) berada dalam kategori rendah, dan 11 karyawan (8%) berada dalam kategori sangat rendah.

Berdasarkan data kategorisasi kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong rata-rata memiliki tingkat kepuasan kerja yang berada dalam kategori sedang. Sehingga bisa dikatakan bahwa karyawan yang bekerja memiliki kecenderungan puas dengan pekerjaan mereka saat bekerja di perusahaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik:

Gambar 4.6 Diagram Kepuasan Kerja Berdasarkan Kategori



2. Deskriptif Intensi *Turnover* pada Karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong

Tabel 4.3 Hasil Analisis Data Empirik

Jumlah Sampel	Mean	Skor		Standar Deviasi
		Maksimum	Minimum	
130	15,42	20,45	9,74	2,24

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel intensi *turnover* dengan jumlah sampel sebanyak 130 karyawan, diperoleh nilai mean sebesar 15,42 skor maksimum sebesar 20,45, skor minimum sebesar 9,74, dan standar deviasi sebesar 2,24. Selanjutnya dari deskripsi di atas akan digunakan untuk dijadikan standar untuk menentukan kategorisasi skor yang dibagi ke dalam 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.4 kategorisasi intensi *turnover*

Batas Kategori	Interval	Keterangan
$x > \bar{x} + 1,5 \sigma$	$x > 18,78$	Sangat Tinggi
$\bar{x} + 0,5 \sigma < x \leq \bar{x} + 1,5 \sigma$	$16,54 < x \leq 18,78$	Tinggi
$\bar{x} - 0,5 \sigma < x \leq \bar{x} + 0,5 \sigma$	$14,30 < x \leq 16,54$	Sedang
$\bar{x} - 1,5 \sigma < x \leq \bar{x} - 0,5 \sigma$	$12,06 < x \leq 14,30$	Rendah
$x \leq \bar{x} - 1,5 \sigma$	$x \leq 12,06$	Sangat Rendah

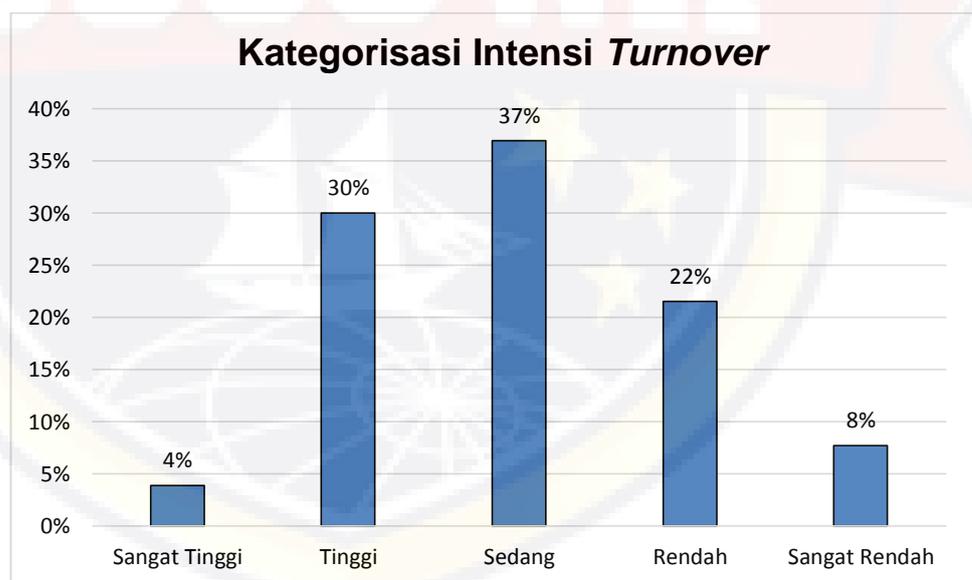
Ket: σ = Standar deviasi \bar{x} = Nilai rata-rata x = Skor total responden

Berdasarkan kategorisasi variabel intensi *turnover* pada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong, rata-rata berada dalam kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai mean empirik yang diperoleh sebesar 15,42, berada pada rentang skor antara 14,30 hingga 16,54. Secara rinci dapat dilihat pada diagram grafik di bawah yang

menunjukkan terdapat 5 karyawan (4%) berada dalam kategori sangat tinggi, 39 karyawan (30%) berada dalam kategori tinggi, 48 karyawan (37%) berada dalam kategori sedang, 28 karyawan (22%) berada dalam kategori rendah, dan 10 karyawan (8%) berada dalam kategori sangat rendah.

Berdasarkan data kategorisasi kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong rata-rata memiliki tingkat intensi *turnover* tingkat yang berada dalam kategori sedang. Sehingga bisa dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja memiliki intensi *turnover* dalam dengan pekerjaan mereka saat bekerja di perusahaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik di bawah:

Gambar 4.7 Diagram Intensi *Turnover* Berdasarkan Kategori



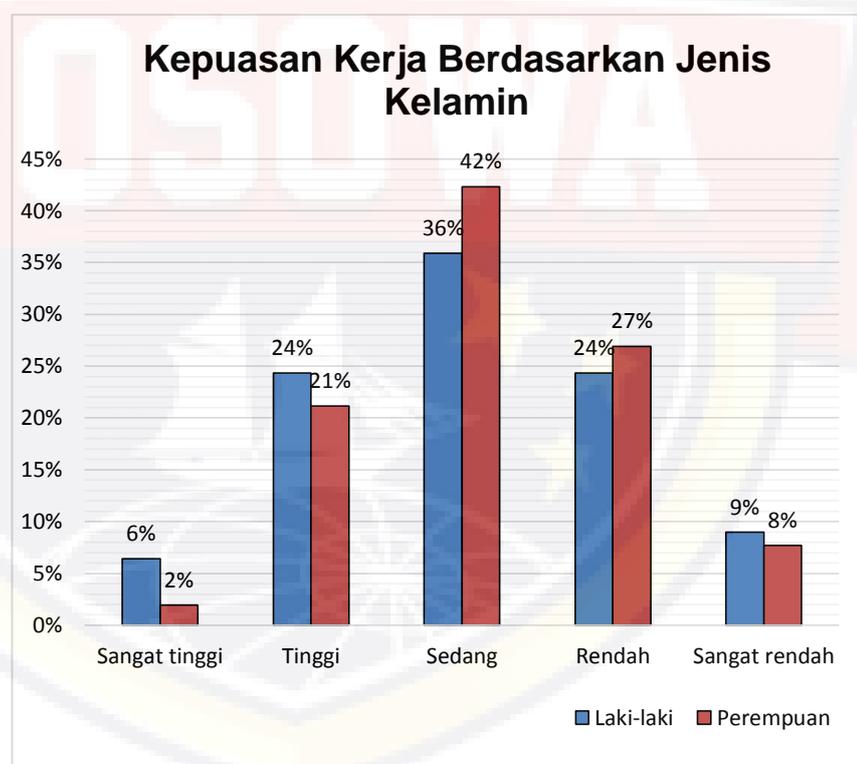
C. Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi

1. Deskriptif kepuasan kerja berdasarkan demografi

a. Deskriptif kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan kategorisasi kepuasan kerja dari 130 karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong berdasarkan jenis kelamin. Diperoleh hasil bahwa rata-rata karyawan laki-laki dan perempuan memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik di atas yang paling tinggi untuk laki-laki sebesar 36% dan grafik yang paling tinggi untuk perempuan sebesar 42%.

Gambar 4.8 Diagram Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin



Secara rinci dapat dilihat pada diagram grafik di atas dari 78 karyawan laki-laki, menunjukkan terdapat 5 karyawan laki-laki (6%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 19

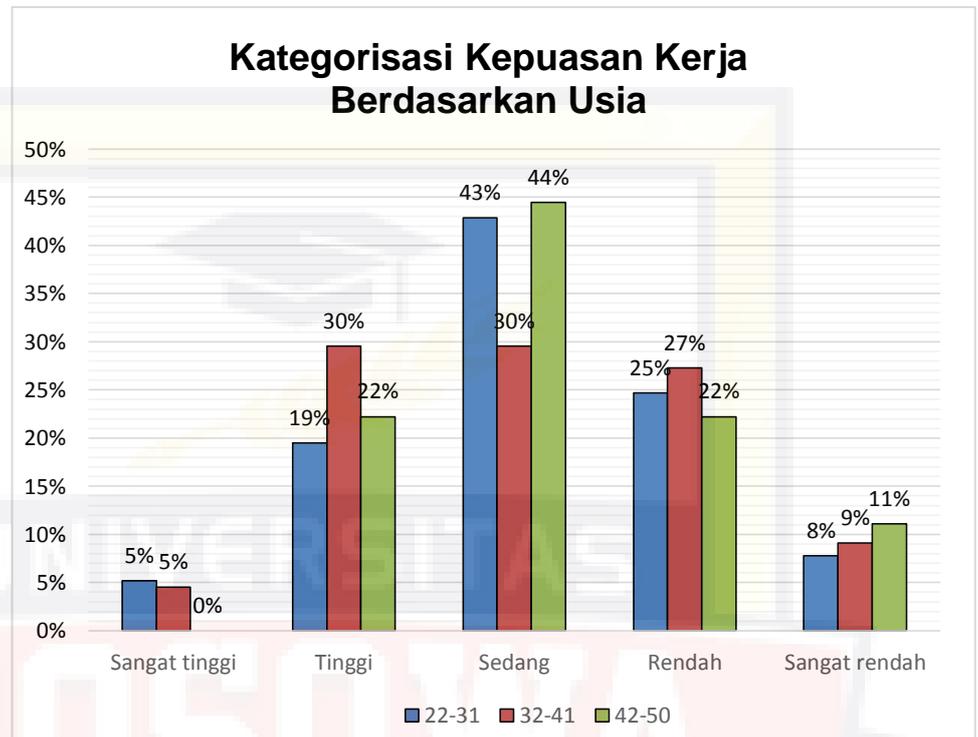
karyawan laki-laki (24%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 28 karyawan laki-laki (36%) berada dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 19 karyawan laki-laki (24%) berada dalam kategori kepuasan kerja rendah, terdapat 7 karyawan laki-laki (9%) berada dalam kategori kepuasan sangat rendah.

Sedangkan dari 52 karyawan perempuan, menunjukkan terdapat 1 karyawan perempuan (2%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 11 karyawan perempuan (21%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 22 karyawan perempuan (42%) berada dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 14 karyawan perempuan (27%) berada dalam kategori kepuasan kerja rendah, terdapat 4 karyawan perempuan (8%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

b. Deskriptif kepuasan kerja berdasarkan usia

Berdasarkan kategorisasi kepuasan kerja pada 130 karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong berdasarkan pada usia. Diperoleh hasil bahwa rata-rata rata-rata karyawan memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik dimana yang paling tinggi untuk karyawan usia 22-31 tahun sebesar 43%, grafik yang paling tinggi untuk siswa usia 32-41 tahun sebesar 30%, dan grafik yang paling tinggi untuk siswa usia 42-50 tahun sebesar 44%.

Gambar 4.9 Diagram Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia



Secara rinci dapat dilihat pada diagram grafik di atas dari 77 karyawan dengan usia 22-31 menunjukkan terdapat 4 karyawan (5%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 15 karyawan (19%) berada dalam kategori tinggi, terdapat 33 karyawan (43%) berada dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 19 karyawan (25%) berada dalam kategori kepuasan kerja rendah, dan terdapat 6 karyawan (8%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Dari 44 karyawan usia 32-41 tahun menunjukkan terdapat 2 karyawan (5%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 13 karyawan (30%) berada dalam kategori tinggi, terdapat 13 karyawan (30%) berada dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 12 karyawan (27%) berada dalam kategori kepuasan kerja

rendah, dan terdapat 4 karyawan (9%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

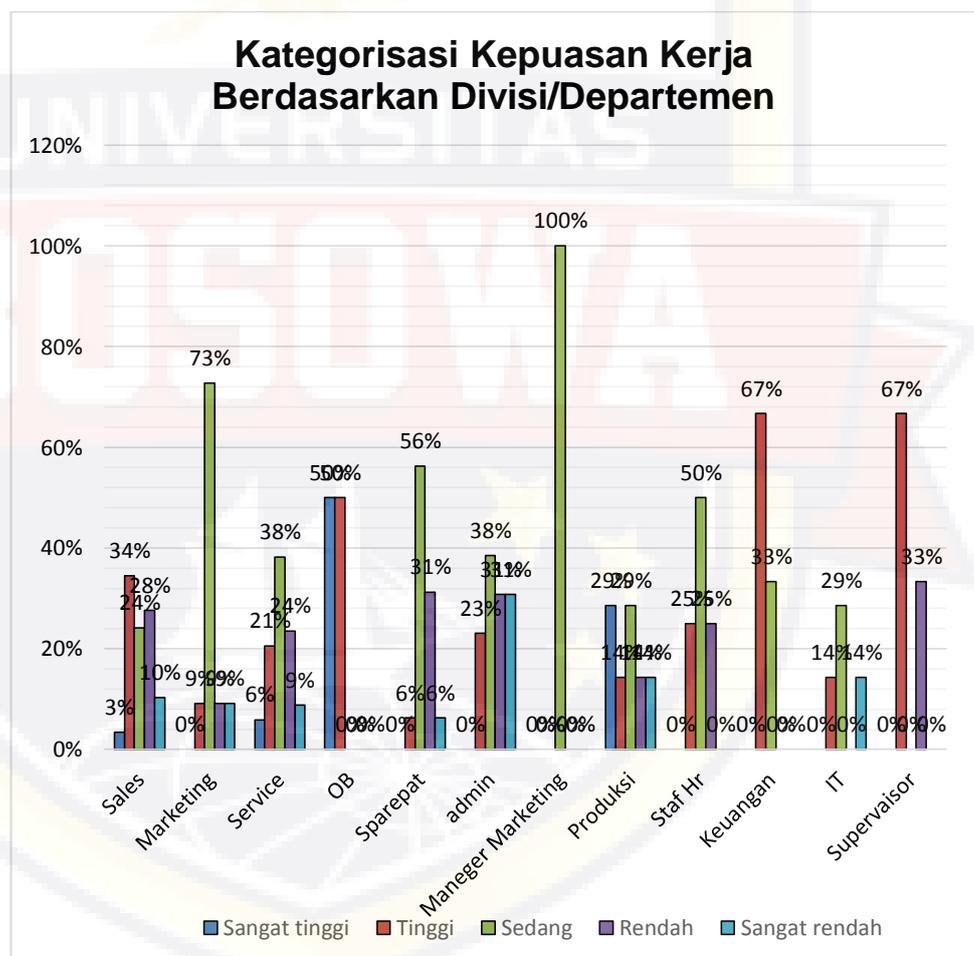
Sedangkan dari 9 karyawan usia 42-50 tahun menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 2 karyawan (22%) berada dalam kategori tinggi, terdapat 4 karyawan (44%) berada dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 4 karyawan (22%) berada dalam kategori kepuasan kerja rendah, dan terdapat 1 karyawan (11%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

c. Deskriptif kepuasan kerja berdasarkan divisi atau departemen

Berdasarkan kategorisasi kepuasan kerja dari 130 karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong berdasarkan divisi atau departemen. Diperoleh hasil bahwa rata-rata rata-rata karyawan memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang, kecuali untuk karyawan yang berada pada divisi Sales dan *Supervisor* yang memiliki kepuasan kerja dalam kategori tinggi. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi Sales sebesar 24%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi *Marketing* sebesar 73%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi *Service* sebesar 38%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi OB sebesar 0%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi *Sparepat* sebesar 56%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari admin *Sparepat* sebesar 38% persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi *Maneger Marketing* sebesar 100%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi Produksi

sebesar 29%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi Staf HR sebesar 50%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi Keuangan sebesar 33%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi IT sebesar 29%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi Supervisor sebesar 0%.

Gambar Diagram 4.10 kepuasan kerja berdasarkan divisi atau departemen



Secara rinci dapat dilihat pada grafik di atas dari 29 karyawan yang bekerja pada bagian sales menunjukkan terdapat 1 karyawan (3%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 10

karyawan (34%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 7 karyawan (24%) dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 8 karyawan (28%) dalam kategori kepuasan kerja rendah, terdapat 9 karyawan (10%) dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Dari 11 karyawan (8%) yang bekerja pada bagian *marketing* menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 1 karyawan (9%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 8 karyawan (73%) dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 1 karyawan (9%) dalam kategori kepuasan kerja rendah, terdapat 1 karyawan (9%) dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Dari 34 karyawan (26%) yang bekerja pada bagian *service* menunjukkan terdapat 2 karyawan (6%) karyawan yang berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 7 karyawan (21%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 13 karyawan (38%) dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 8 karyawan (24%) dalam kategori kepuasan kerja rendah, terdapat 3 karyawan (9%) dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Dari 2 karyawan (2%) yang bekerja pada bagian OB menunjukkan terdapat 1 karyawan (50%) yang berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 1 karyawan (50%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, tidak terdapat karyawan dalam kategori kepuasan kerja sedang, tidak terdapat karyawan dalam kategori

kepuasan kerja rendah, tidak terdapat karyawan dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Dari 16 karyawan (12%) yang bekerja pada bagian *sparepart* menunjukkan tidak terdapat 0 karyawan yang berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 1 karyawan (6%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 9 karyawan (56%) dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 5 karyawan (31%) dalam kategori kepuasan kerja rendah, terdapat 1 karyawan (6%) dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Dari 13 karyawan (10%) yang bekerja pada bagian admin menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 3 karyawan (23%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 5 karyawan (38%) dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 4 karyawan (31%) dalam kategori kepuasan kerja rendah, terdapat 4 karyawan (31%) dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Dari 1 karyawan (1%) yang bekerja pada bagian manager marketing menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, tidak terdapat berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 1 karyawan (100%) dalam kategori kepuasan kerja sedang, tidak terdapat karyawan dalam kategori kepuasan kerja rendah, tidak terdapat karyawan dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Dari 7 karyawan (5%) yang bekerja pada bagian produksi menunjukkan terdapat 2 (29%) karyawan yang berada dalam kategori

kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 1 karyawan (14%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 2 karyawan (29%) dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 1 karyawan (14%) dalam kategori kepuasan kerja rendah, terdapat 1 karyawan (14%) dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Dari 4 karyawan (3%) yang bekerja pada bagian staf hr menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 1 karyawan (25%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 2 karyawan (50%) dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 1 karyawan (25%) dalam kategori kepuasan kerja rendah, tidak terdapat karyawan dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Dari 3 karyawan (2%) yang bekerja pada bagian keuangan menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 2 karyawan (67%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 1 karyawan (33%) dalam kategori kepuasan kerja sedang, tidak terdapat dalam kategori kepuasan kerja rendah, tidak terdapat dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Dari 7 karyawan (5%) yang bekerja pada bagian IT menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 1 karyawan (14%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 2 karyawan (29%) dalam kategori kepuasan kerja sedang, tidak terdapat karyawan dalam kategori

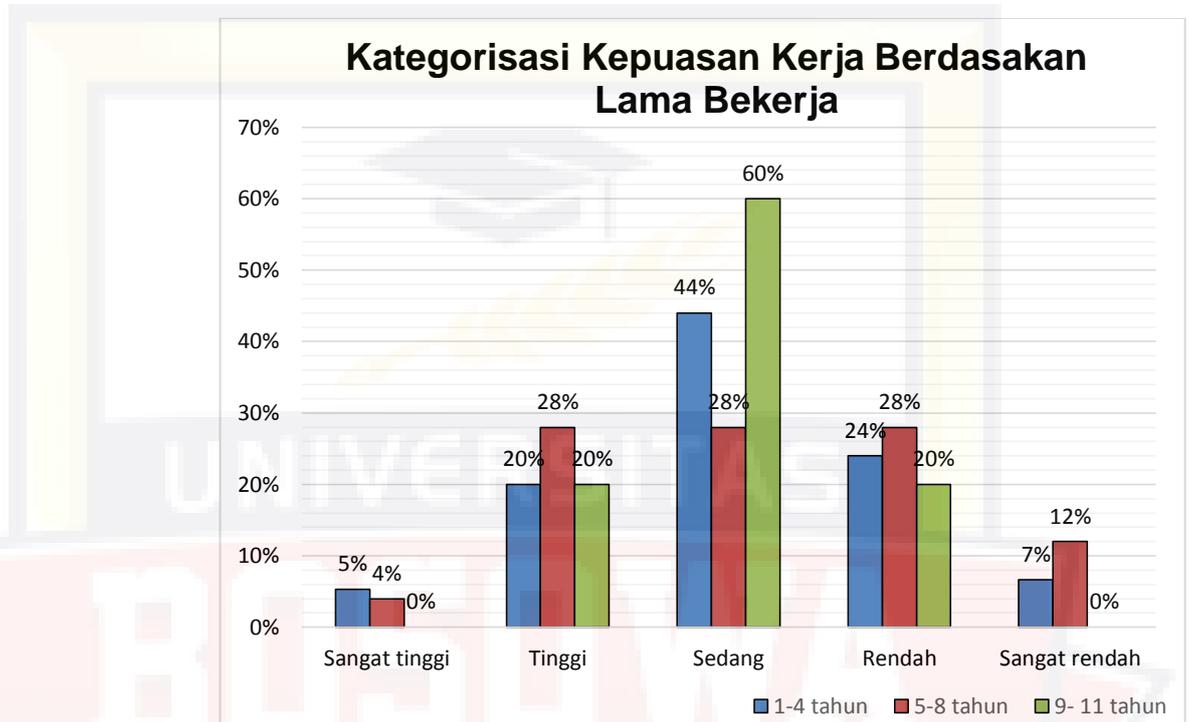
kepuasan kerja rendah, terdapat 1 karyawan (14%) dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Sedangkan dari 3 karyawan (2%) yang bekerja pada bagian *supervisor* menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 2 karyawan (67%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, tidak terdapat karyawan dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 1 karyawan (33%) dalam kategori kepuasan kerja rendah, tidak terdapat karyawan dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

d. Deskriptif kepuasan kerja berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan kategorisasi kepuasan kerja pada 130 karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong berdasarkan pada lama bekerja. Diperoleh hasil bahwa rata-rata karyawan memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik dimana paling tinggi untuk karyawan dengan lama bekerja 1-4 tahun sebesar 44%, grafik yang paling tinggi untuk karyawan dengan lama bekerja 5-8 tahun sebesar 28%, dan grafik yang paling tinggi untuk karyawan dengan lama bekerja 9-11 tahun sebesar 60%.

Gambar 4.11 Diagram Kepuasan Kerja Berdasarkan Lama Bekerja



Secara rinci dapat dilihat pada grafik di atas dari 75 karyawan (58%) dengan lama bekerja 1-4 tahun terdapat 4 karyawan (5%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 15 karyawan (20%) dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 33 karyawan (44%) dalam dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 18 karyawan (24%) dalam kategori kepuasan kerja rendah, terdapat 5 karyawan (7%) dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Dari 50 karyawan (38%) dengan lama bekerja 5-8 tahun terdapat 2 karyawan (4%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 14 karyawan (28%) dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 14 karyawan (28%) dalam dalam kategori kepuasan kerja

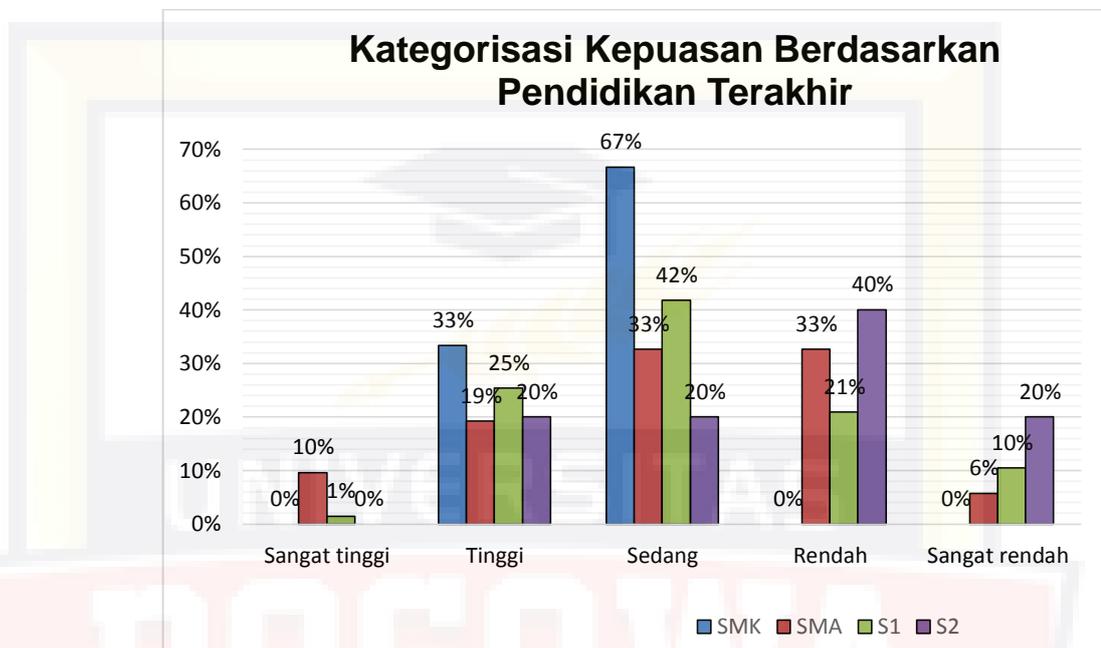
sedang, terdapat 14 karyawan (28%) dalam kategori kepuasan kerja rendah, terdapat 6 karyawan (12%) dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Sedangkan dari 5 karyawan (4%) dengan lama bekerja 9-11 tahun tidak terdapat karyawan berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 1 karyawan (20%) dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 3 karyawan (60%) dalam dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 1 karyawan (20%) dalam kategori kepuasan kerja rendah, tidak terdapat karyawan dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

e. Deskriptif kepuasan kerja berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan kategorisasi kepuasan kerja dari 130 karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong berdasarkan divisi atau departemen. Diperoleh hasil bahwa rata-rata karyawan memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang, kecuali untuk karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S2 yang memiliki kepuasan kerja dalam kategori rendah. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik dimana paling tinggi untuk karyawan dengan pendidikan terakhir SMK 67%, grafik yang paling tinggi untuk karyawan dengan pendidikan terakhir SMA 33%, grafik yang paling tinggi untuk karyawan dengan pendidikan terakhir S1 42% grafik yang paling tinggi untuk karyawan dengan pendidikan terakhir S2 20%.

Gambar 4.12 Diagram Kepuasan Kerja Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Secara rinci dapat dilihat pada grafik di atas dari 6 karyawan (5%) yang mempunyai latar belakang pendidikan terakhir SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) menunjukkan tidak terdapat karyawan berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 2 siswa (33%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, tidak terdapat karyawan berada dalam kategori kepuasan kerja sedang, tidak terdapat karyawan berada dalam kategori kepuasan kerja rendah, dan tidak terdapat karyawan berada dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Dari 52 karyawan (40%) yang mempunyai latar belakang pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas) menunjukkan terdapat 5 karyawan (10%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 10 karyawan (19%) berada dalam kategori

kepuasan kerja tinggi, terdapat 17 karyawan (33%) berada dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 17 karyawan (33%) berada dalam kategori kepuasan kerja rendah, dan terdapat 3 karyawan (6%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Dari 67 karyawan (52%) yang mempunyai latar belakang pendidikan terakhir S1 (Starata Satu) menunjukkan terdapat 1 karyawan (1%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 17 karyawan (19%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 17 karyawan (19%) berada dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 17 karyawan (33%) berada dalam kategori kepuasan kerja rendah, dan terdapat 7 karyawan (10%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Sedangkan dari 5 karyawan (4%) yang mempunyai latar belakang pendidikan terakhir S2 (Strata Dua) menunjukkan tidak terdapat karyawan berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 1 karyawan (20%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 1 karyawan (20%) berada dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 2 karyawan (40%) berada dalam kategori kepuasan kerja rendah, dan terdapat 1 karyawan (20%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah

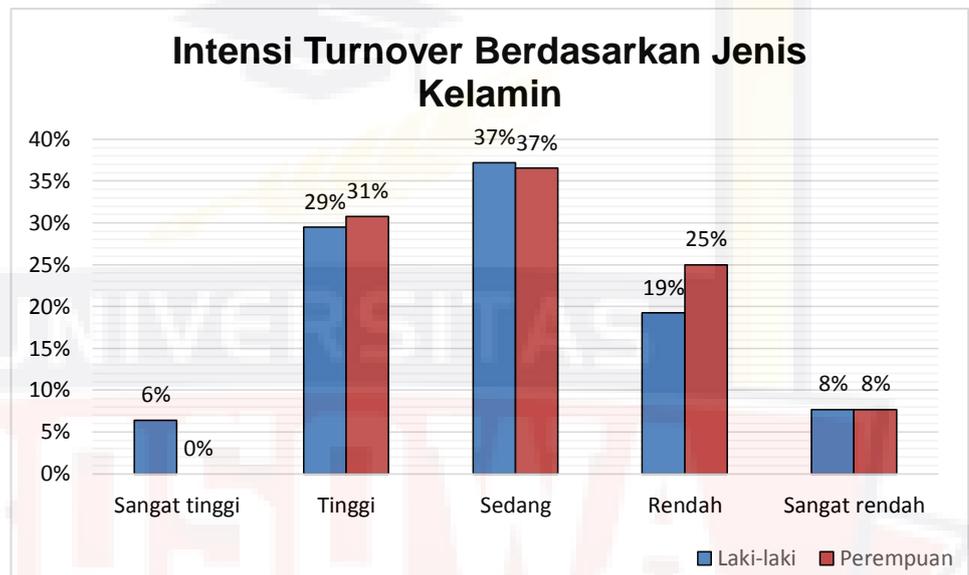
2. Deskriptif intensi *turnover* berdasarkan demografi

a. Deskriptif optimisme berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan kategorisasi intensi *turnover* dari 130 karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong berdasarkan jenis kelamin. Diperoleh hasil bahwa rata-rata karyawan laiki-laki dan perempuan

memiliki intensi *turnover* dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik di atas yang paling tinggi untuk laki-laki sebesar 37% dan grafik yang paling tinggi untuk perempuan sebesar 37%.

Gambar 4.13 Diagram Intensi *Turnover* Berdasarkan Jenis Kelamin



Secara rinci dapat dilihat pada diagram grafik di atas dari 78 karyawan laki-laki, menunjukkan terdapat 5 karyawan laki-laki (6%) berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 23 karyawan laki-laki (29%) berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 29 karyawan laki-laki (37%) berada dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 15 karyawan laki-laki (19%) berada dalam kategori intensi *turnover* rendah, terdapat 6 karyawan laki-laki (8%) berada dalam kategori intensi *turnover* rendah.

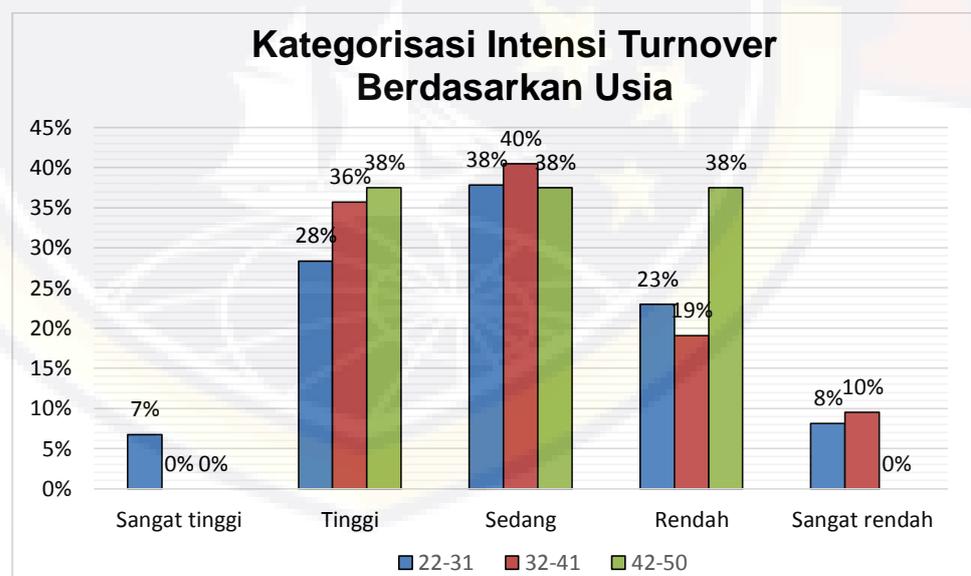
Sedangkan dari 52 karyawan perempuan, menunjukkan tidak terdapat karyawan perempuan berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 16 karyawan perempuan (31%) berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 19 karyawan perempuan

(37%) berada dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 13 karyawan perempuan (25%) berada dalam kategori intensi *turnover* rendah, terdapat 4 karyawan perempuan (8%) berada dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

b. Deskriptif intensi *turnover* berdasarkan usia

Berdasarkan kategorisasi kepuasan kerja pada 130 karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong berdasarkan pada usia. Diperoleh hasil bahwa rata-rata rata-rata karyawan memiliki intensi *turnover* dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik dimana yang paling tinggi untuk karyawan usia 22-31 tahun sebesar 38%, grafik yang paling tinggi untuk siswa usia 32-41 tahun sebesar 40%, dan grafik yang paling tinggi untuk siswa usia 42-50 tahun sebesar 38%.

Gambar 4.14 Diagram Intensi *Turnover* Berdasarkan Usia



Secara rinci dapat dilihat pada diagram grafik di atas dari 77 karyawan dengan usia 22-31 menunjukkan terdapat 5 karyawan (7%)

berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 21 karyawan (28%) berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 28 karyawan (38%) berada dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 17 karyawan (23%) berada dalam kategori intensi *turnover* rendah, dan terdapat 6 karyawan (8%) berada dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

Dari 44 karyawan usia 32-41 tahun menunjukkan tidak terdapat karyawan berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 15 karyawan (36%) berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 17 karyawan (40%) berada dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 8 karyawan (19%) berada dalam kategori intensi *turnover* rendah, dan terdapat 4 karyawan (10%) berada dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

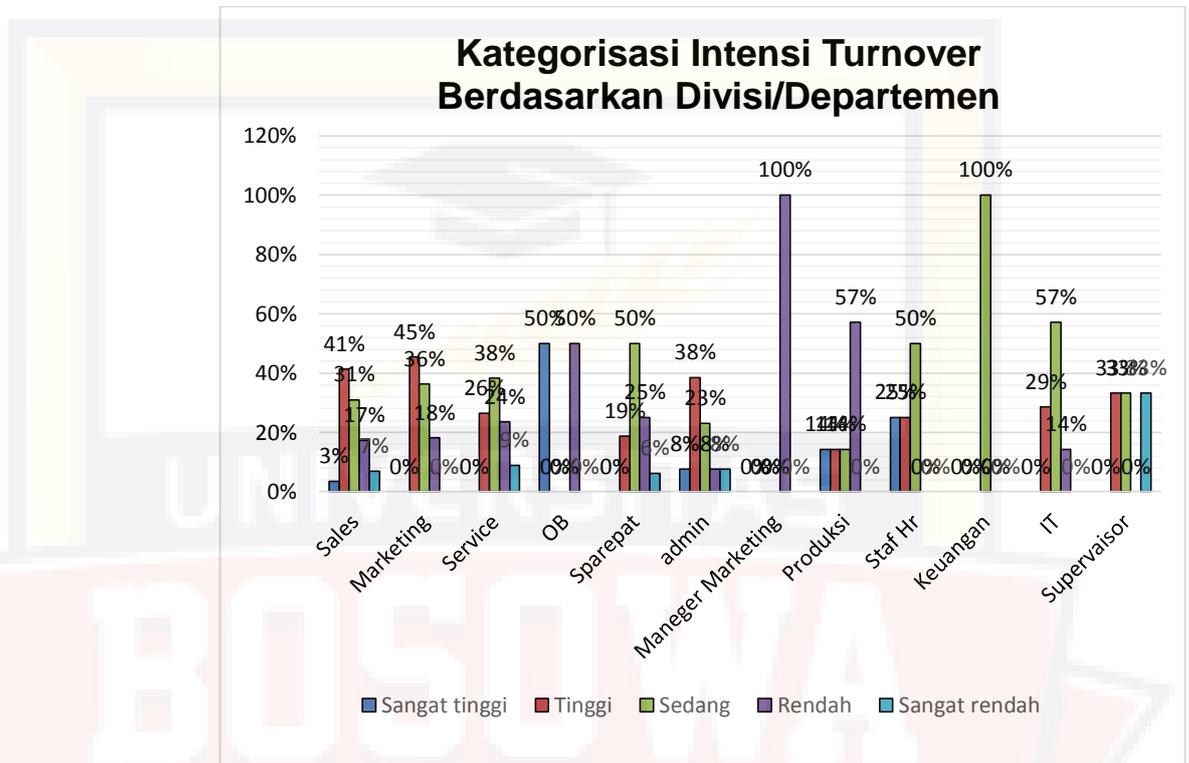
Sedangkan dari 9 karyawan usia 42-50 tahun menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 3 karyawan (38%) berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 3 karyawan (38%) berada dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 3 karyawan (38%) berada dalam kategori intensi *turnover* rendah, dan tidak terdapat karyawan berada dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

c. Deskriptif intensi *turnover* berdasarkan divisi atau departemen

Berdasarkan kategorisasi intensi *turnover* dari 130 karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong berdasarkan divisi atau departemen. Diperoleh hasil bahwa rata-rata rata-rata karyawan memiliki intensi *turnover* dalam kategori sedang. Pada grafik,

persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi Sales sebesar 31%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi *Marketing* sebesar 36%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi *Service* sebesar 38%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi OB sebesar 0%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi *Sparepat* sebesar 50%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi admin sebesar 23%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi *Maneger Marketing* sebesar 0%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi Produksi sebesar 14%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi Staf HR sebesar 50%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi Keuangan sebesar 100%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi IT sebesar 57%, persentase paling tinggi untuk karyawan dari divisi Supervisor sebesar 33%.

Gambar 4.15 Diagram Intensi *Turnover* Berdasarkan Divisi atau Departemen



Secara rinci dapat dilihat pada grafik di atas dari 29 karyawan yang bekerja pada bagian sales menunjukkan terdapat 1 karyawan (3%) berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 12 karyawan (41%) berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 9 karyawan (31%) dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 5 karyawan (17%) dalam kategori intensi *turnover* rendah, terdapat 2 karyawan (7%) dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

Dari 11 karyawan (8%) yang bekerja pada bagian *marketing* menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 5 karyawan (45%) berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 4 karyawan (36%)

dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 2 karyawan (18%) dalam kategori intensi *turnover* rendah, tidak terdapat karyawan dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

Dari 34 karyawan (26%) yang bekerja pada bagian *service* menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 9 karyawan (26%) berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 13 karyawan (38%) dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 8 karyawan (24%) dalam kategori intensi *turnover* rendah, terdapat 3 karyawan (9%) dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

Dari 2 karyawan (2%) yang bekerja pada bagian OB menunjukkan terdapat 1 karyawan (50%) yang berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, tidak terdapat karyawan berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, tidak terdapat karyawan dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 1 karyawan (50%) dalam kategori intensi *turnover* rendah, tidak terdapat karyawan dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

Dari 16 karyawan (12%) yang bekerja pada bagian *sparepat* menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 3 karyawan (19%) berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 8 karyawan (50%) dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 4 karyawan (25%) dalam kategori intensi *turnover* rendah, terdapat 1 karyawan (6%) dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

Dari 13 karyawan (10%) yang bekerja pada bagian admin menunjukkan terdapat 1 karyawan (8%) yang berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 5 karyawan (38%) berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 3 karyawan (23%) dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 1 karyawan (8%) dalam kategori intensi *turnover* rendah, terdapat 1 karyawan (8%) dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

Dari 1 karyawan (1%) yang bekerja pada bagian manager marketing menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, tidak terdapat berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, tidak terdapat karyawan dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 1 karyawan (100%) dalam kategori intensi *turnover* rendah, tidak terdapat karyawan dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

Dari 7 karyawan (5%) yang bekerja pada bagian produksi menunjukkan terdapat 1 karyawan (14%) yang berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 1 karyawan (14%) berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 1 karyawan (14%) dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 4 karyawan (57%) dalam kategori intensi *turnover* rendah, tidak terdapat karyawan dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

Dari 4 karyawan (3%) yang bekerja pada bagian staf hr menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 1 karyawan (25%) berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 1 karyawan (25%)

dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 2 karyawan (50%) dalam kategori intensi *turnover* rendah, tidak terdapat karyawan dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

Dari 3 karyawan (2%) yang bekerja pada bagian keuangan menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, tidak terdapat karyawan berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 3 karyawan (100%) dalam kategori intensi *turnover* sedang, tidak terdapat dalam kategori intensi *turnover* rendah, tidak terdapat dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

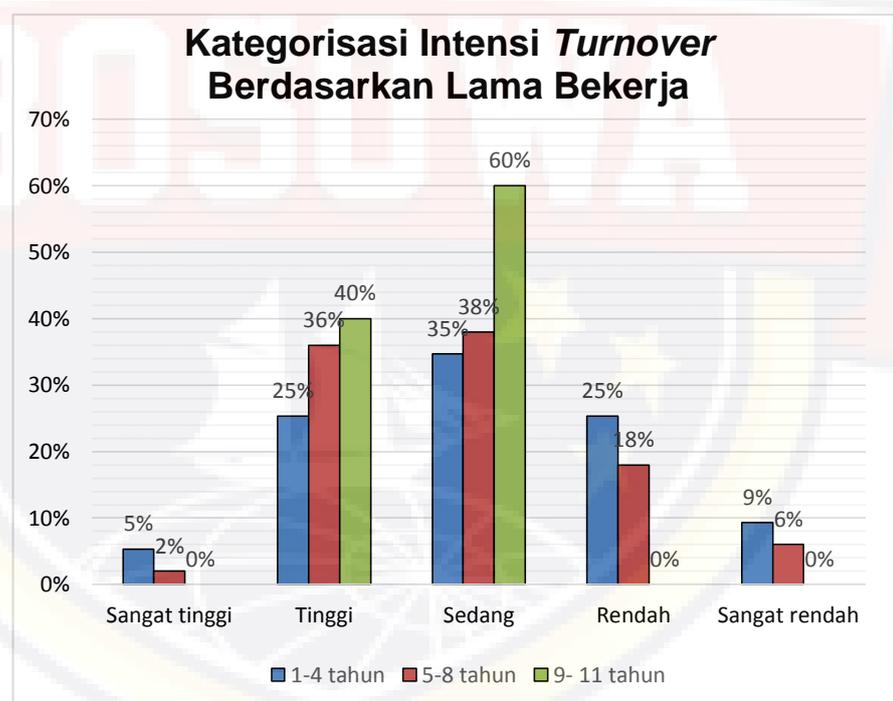
Dari 7 karyawan (5%) yang bekerja pada bagian IT menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 2 karyawan (29%) berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 4 karyawan (57%) dalam kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 1 karyawan (14%) dalam kategori intensi *turnover* rendah, tidak terdapat karyawan dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

Sedangkan dari 3 karyawan (2%) yang bekerja pada bagian *supervisor* menunjukkan tidak terdapat karyawan yang berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 1 karyawan (33%) berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 1 karyawan (33%) dalam kategori intensi *turnover* sedang, tidak terdapat karyawan dalam kategori intensi *turnover* rendah, terdapat 1 karyawan (33%) dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

d. Deskriptif intensi *turnover* berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan kategorisasi intensi *turnover* pada 130 karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong berdasarkan pada lama bekerja. Diperoleh hasil bahwa rata-rata karyawan memiliki intensi *turnover* dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik dimana paling tinggi untuk karyawan dengan lama bekerja 1-4 tahun sebesar 35%, grafik yang paling tinggi untuk karyawan dengan lama bekerja 5-8 tahun sebesar 38%, dan grafik yang paling tinggi untuk karyawan dengan lama bekerja 9-11 tahun sebesar 60%.

Gambar 4.16 Diagram Intensi *Turnover* Berdasarkan Lama bekerja



Secara rinci dapat dilihat pada grafik di atas dari 75 karyawan (58%) dengan lama bekerja 1-4 tahun terdapat 4 karyawan (5%) berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 19 karyawan (25%) dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 26

karyawan (35%) dalam dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 19 karyawan (25%) dalam kategori intensi *turnover* rendah, terdapat 7 karyawan (9%) dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

Dari 50 karyawan (38%) dengan lama bekerja 5-8 tahun terdapat 1 karyawan (2%) berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 18 karyawan (36%) dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 19 karyawan (38%) dalam dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 9 karyawan (18%) dalam kategori intensi *turnover* rendah, terdapat 3 karyawan (6%) dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

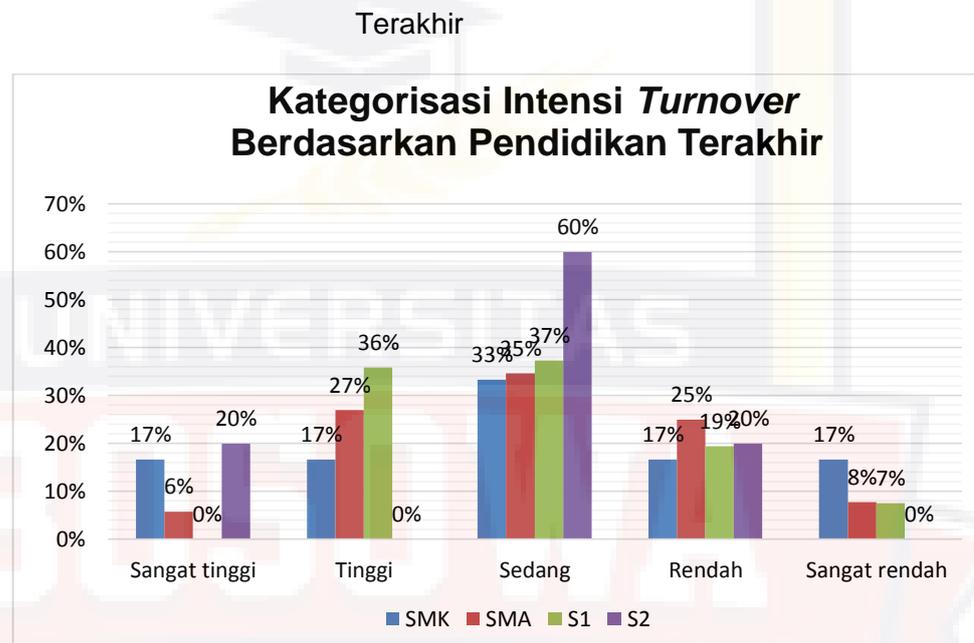
Sedangkan dari 5 karyawan (4%) dengan lama bekerja 9-11 tahun tidak terdapat karyawan berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 2 karyawan (40%) dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 3 karyawan (60%) dalam dalam kategori intensi *turnover* sedang, tidak terdapat karyawan dalam kategori intensi *turnover* rendah, tidak terdapat karyawan dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

e. Deskriptif intensi *turnover* berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan kategorisasi intensi *turnover* dari 130 karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong berdasarkan divisi atau departemen. Diperoleh hasil bahwa rata-rata karyawan memiliki intensi *turnover* dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik dimana paling tinggi untuk karyawan dengan pendidikan terakhir SMK 33%, grafik yang paling tinggi untuk karyawan dengan

pendidikan terakhir SMA 35%, grafik yang paling tinggi untuk karyawan dengan pendidikan terakhir S1 37% , grafik yang paling tinggi untuk karyawan dengan pendidikan terakhir S2 60%.

Gambar 4.17 Diagram intensi *turnover* Berdasarkan Pendidikan



Secara rinci dapat dilihat pada grafik di atas dari 6 karyawan (5%) yang mempunyai latar belakang pendidikan terakhir SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) menunjukkan terdapat 1 karyawan (17%) berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 1 karyawan (17%) berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 2 karyawan (33%) berada dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 1 karyawan (17%) berada dalam kategori intensi *turnover* rendah, dan terdapat 1 karyawan (17%) berada dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

Dari 52 karyawan (40%) yang mempunyai latar belakang pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas) menunjukkan

terdapat 3 karyawan (6%) berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, terdapat 14 karyawan (27%) berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 18 karyawan (35%) berada dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 13 karyawan (25%) berada dalam kategori intensi *turnover* rendah, dan terdapat 4 karyawan (8%) berada dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

Dari 67 karyawan (52%) yang mempunyai latar belakang pendidikan terakhir S1 (Starata Satu) menunjukkan tidak terdapat karyawan berada dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi, terdapat 24 karyawan (36%) berada dalam kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 25 karyawan (37%) berada dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 13 karyawan (19%) berada dalam kategori intensi *turnover* rendah, dan terdapat 5 karyawan (7%) berada dalam kategori kepuasan kerja sangat rendah.

Sedangkan dari 5 karyawan (4%) yang mempunyai latar belakang pendidikan terakhir S2 (Strata Dua) menunjukkan terdapat 1 karyawan (20%) berada dalam kategori intensi *turnover* sangat tinggi, tidak terdapat karyawan berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi, terdapat 3 karyawan (60%) berada dalam kategori intensi *turnover* sedang, terdapat 1 karyawan (20%) berada dalam kategori intensi *turnover* rendah, dan tidak terdapat karyawan berada dalam kategori intensi *turnover* sangat rendah.

D. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana regresi yang terdiri dari satu variabel bebas (*predictor*) dan satu variabel terikat (*response/criterion*) disebut regresi linear sederhana. Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2013). Uji hipotesis dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0. Jika hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Adapun hipotesis statistik H_0 dan H_a yang diuji dalam penelitian ini yakni:

H_0 : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong.

H_a : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong.

Berikut terlampir kontribusi hasil uji hipotesis variabel kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* Adapun hasil analisis uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	R Square*	F**	Sig.***	Keterangan
Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i>	0.064	8,713	0.004	Signifikan

Catatan: * *R Square*=koefisien determinan

**F=nilai uji koefisien regresi secara stimultan

***Sig.=nilai signifikansi, $p = <0.05$

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *R square* sebesar 0.064. Berdasarkan nilai *R square* tersebut diketahui bahwa sumbangan relatif yang diberikan variabel kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*

dengan besar persentase sebesar 6,4%. Dengan demikian, masih terdapat 93.4% faktor lain yang mempengaruhi Intensi *turnover* pada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong.

Kemudian hasil analisis dari variabel pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* nilai sig. sebesar <0.004 . Signifikansi atau $p < 0.05$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi turnover pada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong.

Selanjutnya peneliti melihat koefisien pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Adapun hasil koefisien pengaruh variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Koefisien Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover*

Variabel	*Constant	B**	Sig.***	Keterangan
Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i>	19,300	-0,123	0,004	Signifikan

Catatan: *Constant = Nilai Konstanta

**B= koefisien pengaruh

***Sig.=nilai signifikansi, $p = < 0.05$

Pada tahap ini akan dijelaskan seberapa besar koefisien pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Melihat variabel dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel yakni dua variabel independen dan satu variabel dependen untuk itu akan dibahas terlebih dahulu koefisien pengaruh dari variabel independen pertama terhadap variabel dependen dan selanjutnya akan dibahas pula koefisien pengaruh dari variabel independen kedua terhadap variabel dependen.

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien konstanta sebesar 19,300, artinya dengan kehadiran variabel kepuasan kerja maka variabel

intensi *turnover* cenderung mengalami peningkatan. Adapun nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0.123 berarti adanya hubungan yang berlawanan. Artinya, apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka intensi *turnover* cenderung mengalami penurunan sebesar -0,123. Hal ini terjadi karena nilai dari koefisien regresi bertanda negatif maka arah pengaruhnya berlawanan. Dengan kata lain semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka akan semakin rendah intensi *turnover*, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi intensi *turnover*.

Setelah melihat hasil uji hipotesis dari variabel independen terhadap variabel dependen selanjutnya peneliti melakukan uji aspek variabel kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Dimana uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh aspek dalam variabel kepuasan kerja terhadap variabel intensi *turnover*. Analisis uji dimensi tersebut dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0. Adapun hasil uji aspek variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Uji Aspek Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas *Turnover*.

Aspek	*R Square Change	**F Change	***Sig	Ket.
<i>Pay</i>	0,003	0,334	0,565	Tidak Signifikan
<i>Promotion</i>	0,012	1,493	0,224	Tidak Signifikan
<i>Supervision</i>	0,014	1,879	0,173	Tidak Signifikan
<i>Fringe Benefits</i>	0,013	1,660	0,200	Tidak Signifikan
<i>Contigent Rewards</i>	0,001	0,155	0,694	Tidak Signifikan
<i>Operanting Conditions</i>	0,003	0,350	0,555	Tidak Signifikan
<i>Cowokerrs</i>	0,048	6,471	0,012	Signifikan
<i>Nature of Work</i>	0,006	0,859	0,356	Tidak Signifikan
<i>Communication</i>	0,010	1,392	0,240	Tidak Signifikan

Catatan : * R Square Change : koefisien determinan

** F Change : nilai uji koefisien secara simultan

*** Sig : nilai signifikan, p = <0.05

Dengan melihat masing-masing sumbangan nilai R square untuk aspek *pay* (gaji) sebesar 0.003, sehingga dapat dinyatakan bahwa aspek *pay* (gaji) memiliki kontribusi sebesar 0,3% terhadap variabel intensi *turnover*. Nilai R square untuk aspek *promotion* (promosi) dimensi menggunakan emosi untuk berpikir sebesar 0.012, atau dapat dikatakan aspek *promotion* (promosi) memiliki kontribusi sebesar 1,2% terhadap variabel intensi *turnover*. Nilai R square aspek *supervision* (supervisi) sebesar 0.014, atau dapat dikatakan aspek *supervision* (supervisi) bahwa hanya memiliki kontribusi sebesar 1,4% terhadap variabel intensi *turnover*, dan nilai R square aspek *fringe benefits* (tunjangan tambahan) sebesar 0,13 atau dapat dikatakan bahwa aspek *fringe benefits* (tunjangan tambahan) memiliki kontribusi sebesar 1,3% terhadap variabel intensi *turnover*.

Nilai R square aspek *contingent rewards* (penghargaan) sebesar 0.001, atau dapat dikatakan aspek *contingent rewards* (supervisi) bahwa hanya memiliki kontribusi sebesar 0,1% terhadap variabel intensi *turnover*. Nilai R square aspek *operating conditions* (tunjangan tambahan) sebesar 0.03 atau dapat dikatakan bahwa aspek *fringe benefits* (peraturan kerja) memiliki kontribusi sebesar 3% terhadap variabel intensi *turnover*. Nilai R square aspek *coworkers* (rekan kerja) sebesar 0.048, atau dapat dikatakan aspek *coworkers* (rekan kerja) bahwa memiliki kontribusi sebesar 4,8% terhadap variabel intensi *turnover*. Nilai R square aspek *nature of work* (pekerjaan itu sendiri) sebesar 0.006 atau dapat dikatakan bahwa aspek *nature of work* (pekerjaan itu sendiri) memiliki kontribusi sebesar 0,6% terhadap variabel intensi *turnover*. Dan nilai R square aspek *communication* (komunikasi) sebesar 0.010 atau dapat dikatakan bahwa

aspek *communication* (komunikasi) memiliki kontribusi sebesar 1% terhadap variabel intensi *turnover*.

Hasil analisis diperoleh nilai signifikan untuk aspek *pay* (gaji) sebesar 0,065, aspek *promotion* (promosi) sebesar 0,224, aspek *supervision* (supervisi) sebesar 0,173, aspek *fringe benefits* (tunjangan tambahan) sebesar 0,200, aspek *contigent rewards* (penghargaan) sebesar 0,694, aspek *operanting conditions* (peraturan kerja) sebesar 0,555, aspek *cowokerrs* (rekan kerja) sebesar 0,12, aspek *nature of work* sebesar 0,356, dan aspek *communication* (komunikasi) sebesar 0,240. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hanya aspek *cowwokerrs* memiliki kontribusi terhadap intensi *turnover* karena nilai signifikansinya berada < 0.05 (5%).

E. Pembahasan

1. Gambaran Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong.

Tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong, rata-rata berada dalam kategori sedang. Secara rinci dapat dilihat dari 130 karyawan, terdapat 6 karyawan (5%) berada dalam kategori “sangat tinggi”, 30 karyawan (23%) berada dalam kategori “tinggi”, 50 karyawan (38%) berada dalam kategori “sedang”, 33 karyawan siswa (25%) berada dalam kategori “rendah”, dan 11 karyawan (8%) berada dalam kategori “sangat rendah”.

Berdasarkan data kategorisasi kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong, rata-rata berada dalam kategori sedang.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa beberapa karyawan mungkin merasa puas dengan aspek-aspek yang ada di dalam pekerjaan mereka, sedangkan karyawan lainnya tidak merasa puas dengan aspek-aspek yang ada pada pekerjaan mereka. Wijono (2010) menyatakan terdapat banyak hal yang dapat membuat karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, antara lain bisa di pengaruhi oleh beberapa faktor di dalam lingkup pekerjaan. Beberapa aspek yang ada dalam penelitian ini yaitu dalamnya menyerupai gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur atau peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi yang berlangsung selama karyawan bekerja di perusahaan (Spector, 1997).

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi & Sudibya (2016) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 78,5 % sedangkan 21,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan diberikan dengan lebih baik akan berdampak karyawan semakin komitmen terhadap perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan McShane & Glinow (Priansa, 2016) dimana komitmen organisasional didukung oleh sejumlah faktor salah satunya yaitu keadilan dan kepuasan kerja. Komitmen organisasi pegawai sulit untuk dicapai jika pegawai tidak mendapatkan bayaran yang sesuai, menghadapi beban kerja yang meningkat dan hanya menguntungkan beberapa pihak saja misalnya pimpinan.

Sehingga, karyawan akan merasa puas apabila gaji yang mereka dapatkan sesuai dengan apa yang diharapkan dari perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan merasa nyaman dengan perusahaan dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dikarenakan karyawan merasa adil dan dihargai hasil kerjanya oleh perusahaan dengan bayaran (*pay*) yang sesuai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Munarwinsyah (2017) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan *r-square* atau pengaruh sebesar 76,5 % sedangkan sisanya 23,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar analisa variabel yang diteliti. Hal ini didukung oleh Herzberg (Priansa, 2016) yang menyatakan salah satu faktor ekstrinsik kepuasan kerja adalah mutu teknik pengawasan dimana apabila standar operasional prosedur yang dijalankan dengan tepat serta mendapatkan pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja dalam mutu pengawasan yang dilakukan secara bertahap oleh pihak perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini akan membuat karyawan nyaman dan memiliki kepuasan dalam bekerja dengan fasilitas-fasilitas dengan standar operasional yang tepat serta mutu teknik pengawasan yang berkala dan disediakan oleh perusahaan dan tidak mengganggu dalam proses kerja yang berlangsung setiap harinya.

2. Gambaran Intensi *Turnover* pada Karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong.

Tingkat Intensi *Turnover* pada Karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong, rata-rata berada dalam kategori sedang. Secara rinci dapat dilihat dari 130 karyawan, terdapat 5 karyawan (4%) berada dalam kategori “sangat tinggi”, 39 karyawan (30%) berada dalam kategori “tinggi”, 48 karyawan (37%) berada dalam kategori “sedang”, 28 karyawan (22%) berada dalam kategori “rendah”, dan 11 karyawan (8%) berada dalam kategori “sangat rendah”.

Berdasarkan data kategorisasi intensi *turnover* di atas dapat disimpulkan bahwa Tingkat intensi *turnover* Kerja Karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong, rata-rata berada dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa beberapa karyawan memberikan respon penarikan diri dalam pekerjaan mereka atau perusahaan dan beberapa lainnya memilih untuk tetap dengan pekerjaan mereka saat ini. Robbins (2001) berpendapat bahwa intensi *turnover* merupakan penarikan diri yang dilakukan dengan sukarela atau sebaliknya yang merupakan keputusan karyawan itu sendiri untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi.

Menurut Eagly dan Chaiken (Mueler, dkk. 2005) ada beberapa aspek yang dapat dipakai sebagai prediktor dari intensi *turnover* salah satunya adalah variabel konsektual yang didalamnya membahas tentang adanya alternatif pekerjaan lain yang tersedia di luar dari organisasi, alternatif-alternatif organisasi dan bagaimana individu tersebut menerima nilai atau menghargai perubahan pekerjaan selain itu individu juga berpikir untuk

mecari pekerjaan yang baru, rencana meninggalkan perusahaan atau pekerjaan yang ada sekarang secepat mungkin, dan kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sadibya & Indrayani dengan judul pengaruh komitmen organisasional dan stress kerja terhadap *turnover intention* menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan presentase pengaruh sebesar 28,4% membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional aka tingkat *turnover intention* akan semakin menurun. Menurut Luthans (dalam Priansa, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan berkelanjutan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengukuran intensi *turnover* dari teori Abelson (1987), dimana penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara stimulan muncul dalam diri individu berupa adanya pemikiran untuk keluar atau keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak ditempat lain, dan adanya niatan untuk meninggalkan perusahaan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong.

Dari hasil analisis dengan taaf probabilitas 95%, menunjukkan bahwa nilai signifikan $< 0,001$. Nilai tersebut berada di bawah nilai taraf signifikan 0,05 (5%), maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima,

sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong Kemudian variabel kepuasan kerja memiliki R Square sebesar 0,064, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja diprediksi bisa mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong dengan pengaruh sebesar 6,4%.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti sempat mewawancarai HRD perusahaan PT. Megahputra Sejahtera dan 5 orang karyawannya. Menurut data dari HRD dari wawancara yang dilakukan pada tanggal 27, juli 2018 mengungkapkan bahwa tingginya tingkat keluar-masuk (*turnover*) pada karyawan yang bekerja pada departemen atau divisi *service* (teknisi) hal ini di akibatkan oleh beberapa faktor salah satunya sering terjadi keributan antar sesama karyawan sehingga *supervisor* turun tangan dalam memisahkan perseteruan tersebut. Menurut keterangan HRD biasanya perseteruan terjadi akibat hal-hal sepele dan dibesarkan serta banyaknya *customer* yang ingin melakukan *service* mobil setiap harinya, sehingga jam kerja teknisi cenderung lebih padat dan banyak melakukan aktifitas fisik dibandingkan dengan departemen atau divisi yang lain. Hal ini, sejalan dengan pendapat Herzberg (dalam Wijono, 2010) yang menyatakan bahwa terjadinya perubahan dalam faktor karakteristik pekerjaan dinilai penting untuk memenuhi kebutuhan individu yaitu supervisi langsung dimana pertama, *supervisor* yang berhubungan dekat dengan karyawannya cenderung mampu mempunyai kelompok kerja yang luas dan dapat mempengaruhi dan memberi manfaat munculnya kepuasan kerja. *supervisor* yang mempunyai

hubungan baik dengan karyawannya akan lebih mudah nantinya untuk merencanakan kegiatan, mengoordinasi kegiatan, memastikan tugas bawahannya, mengarahkan pekerjaan agar berjalan lebih lancar dan akan mudah melakukan kontrol dalam pekerjaan.

Kedua, komunikasi merupakan proses moral dimana jalinan komunikasi yang erat diciptakan terhadap semua anggota, maka akan terjadi kepuasan kerja yang tinggi. Dengan komunikasi yang terjalin dengan baik antar sesama karyawan dengan penjelasan terkait dengan prestasi kerja akan menyusun saran-saran yang spesifik dalam komunikasi dalam bekerja akan mendorong karyawan lainnya agar menjalankan pekerjaannya dengan lebih giat dalam bekerja.

Dan yang ketiga, pekerjaan yang monoton atau berulang-ulang dapat dapat menimbulkan munculnya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang dengan pekerjaan monoton setiap harinya ditambah dengan beban kerja sebagai tuntutan tugas sering kali menyebabkan kelelahan kerja yang berlebihan kepada karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pawesti dan Wikansari (2016) dalam penelitiannya pada karyawan *PetroChina International Companies Indonesia* mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover* dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan yang rendah dapat membuat karyawan mempunyai keinginan atau niat untuk memutuskan pindah divisi atau keluar dari pekerjaan tersebut dengan *r-square* 69,3%. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*. Dimana

apabila kepuasan kerja karyawan tinggi maka tingkat *turnover* yang akan dilakukan karyawan rendah.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mobley (1977), yang menyatakan kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas *supervise* yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

Hal tersebut dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006) menyimpulkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh terhadap *turnover* bahwa pada karyawan yang telah merasa puas pada gaji yang telah diterimanya berakibat rendahnya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*. Selain itu juga kepuasan gaji yang berindikator tingkat gaji (*pay level*), kompensasi (*benefit*), kenaikan gaji (*pay raise*) dan struktur administrasi penggajian (*pay structure and administration*) yang telah tinggi di mata pegawai berakibat pada rendahnya keinginan karyawan berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang serta kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.

Sejalan dengan pendapat Sutrisno (2013) yang menyatakan bahwa pada dasarnya karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan

akan tercipta kepuasan kerja. Selain itu, Abelson (1987) menyatakan bahwa sebagai besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atau ada organisasi yang dirasakan lebih baik. Sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

Selanjutnya jika dilihat dari hasil analisis aspek kepuasan kerja yang terdiri dari aspek *pay* (gaji), *promotion* (promosi), *supervision* (supervisi), *fringe benefits* (tunjangan tambahan), *contigent rewards* (penghargaan), *operanting conditions* (prosedur dan peraturan kerja), *cowokerrs* (rekan kerja), *Nature of work* (pekerjaan itu sendiri atau jenis kerja), dan *communication* (komunikasi). Dari hasil analisis yang didapatkan hanya aspek *cowokerrs* (rekan kerja) yang memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover*. Sedangkan aspek *pay* (gaji), *promotion* (promosi), *supervision* (supervisi), *fringe benefits* (tunjangan tambahan), *contigent rewards* (penghargaan), *operanting conditions* (prosedur dan peraturan kerja), *Nature of work* (pekerjaan itu sendiri atau jenis kerja), dan *communication* (komunikasi) tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover*.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong saat pengambilan data awal pada tanggal 23, Desember 2017. Beberapa karyawan menjelaskan bahwa mereka punya keinginan keluar dari

perusahaan hal ini terkait dengan beberapa kondisi yang terjadi dalam perusahaan maupun dari pribadi mereka sendiri. Karyawan merasa sering terjadi perbedaan pendapat terkait pekerjaan yang mereka terima. Hal ini, membuat karyawan merasa tidak dihargai oleh koleganya semetara dalam pekerjaan itu sendiri diharuskan untuk bekerja dalam bentuk tim (*team work*). Masalah yang terus menerus tidak dapat diselesaikan membuat karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan dengan menimbang-nimbang konsekuensi yang harus dihadapi kedepannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2017) yang dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. Riau *Crumb Rubber Factory* sebanyak 70 responden, menyimpulkan bahwa bahwa ternyata konflik kerja secara tidak langsung atau melalui kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sesuai dengan pernyataan Coqutt, LePine & Wesson (dalam Wibowo, 2013) mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja salah satunya adalah *Cowoker Satifaction* yang dimana mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termaksud apakah mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik antar sesama karyawan. Karyawan mengharapkan rekan sekerjanya dapat membantu dalam hal pekerjaan. Hal ini penting karena kebanyakan dalam batas tertentu mengandalkan pada rekan sekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan. Disisi lain, karyawan senang berkerja dengan rekan kerja mereka, karena menggunakan banyak waktu bersama.

Apabila dilihat dari deskriptif intensi *turnover* berdasarkan lama bekerja dapat ditarik kesimpulan rata-rata karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong memiliki intensi *turnover* dalam kategori sedang, dimana karyawan dengan lama bekerja 1-4 tahun memiliki rentan melakukan intensi *turnover*. Peneliti berasumsi bahwa karyawan dengan lama bekerja 1-4 tahun masih kurang mempunyai loyalitas atau komitmen kepada perusahaan. Asumsi peneliti ini didukung oleh pendapat Dyne & Graham (Priansa, 2016) dimana salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu masa kerja, semakin lama masa kerja karyawan akan semakin membuat karyawan komitmen ini disebabkan karena semakin memberi peluang untuk karyawan dengan mendapatkan tugas yang menantang, otonomi yang semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Selain itu peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial yang lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru semakin berkurang. Mobley (dalam Mobley dkk, 1979) juga menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan *turnover* karyawan, namun faktor determinan *turnover* karyawan diantaranya kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

F. Limitasi Penelitian

Penelitian ini tidak lepas dari sejumlah keterbatasan yang dialami oleh peneliti selama proses penelitian berlangsung. Oleh karena itu, keterbatasan dan kekurangan yang dirasakan oleh peneliti perlu diungkapkan demi kesempurnaan penelitian selanjutnya dalam pembahasan yang sama. Adapun kelemahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi karyawan di Kota Makassar. Hal ini dikarenakan jumlah responden dalam penelitian ini tidak dapat mewakili seluruh populasi karyawan yang ada di Kota Makassar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kepuasan kerja bisa berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong. Sub bab ini akan membahas lebih singkat, kesimpulan dari hasil analisis data yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis hipotesis mengenai kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* memiliki nilai signifikan $< 0,004$ dengan nilai probabilitas 0,05 (5%), maka bisa dikatakan nilai signifikan berada di bawah nilai probabilitas. Sehingga membuat hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong.
2. Adapun untuk besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong, dapat dilihat pada nilai $R^2 = 0,064$ yang berarti bahwa kepuasan memiliki pengaruh sebesar 6,4% terhadap intensi *turnover*. Sedangkan sisanya sebesar 93,6% berasal dari variabel lain yang dapat mempengaruhi intensi *turnover*.
3. Kemudian untuk mengetahui arah pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong, dapat dilihat dari nilai koefisien regresi = -0,123. Berdasarkan nilai koefisien regresi yang bernilai minus (-), maka

dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap intensi *turnover*.

4. Tingkat kepuasan kerja *turnover* pada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong dengan populasi 130 karyawan rata-rata berada dalam kategori sedang. Secara rinci dapat dilihat, terdapat 6 karyawan (5%) berada dalam kategori sangat tinggi, 30 karyawan (23%) berada dalam kategori tinggi, 50 karyawan (38%) berada dalam kategori sedang, 33 karyawan (25%) berada dalam kategori rendah, dan 11 karyawan (8%) berada dalam kategori sangat rendah.
5. Tingkat intensi *turnover* pada karyawan PT. Megahputra Sejahtera Cabang Latimojong dengan populasi 130 karyawan rata-rata berada dalam kategori sedang. Secara rinci dapat dilihat, terdapat 5 karyawan (4%) berada dalam kategori sangat tinggi, 39 karyawan (30%) berada dalam kategori tinggi, 48 karyawan (37%) berada dalam kategori sedang, 28 karyawan (22%) berada dalam kategori rendah, dan 10 karyawan (8%) berada dalam kategori sangat rendah.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka peneliti menentukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk perusahaan agar dapat memperhatikan dan mampu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan sehingga perusahaan dapat

meminimalisir atau mencegah terjadinya tingginya tingkat *turnover* yang tinggi (keluar-masuknya karyawan) di perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Peneliti berharap hasil penelitian ini untuk karyawan, dimana bisa dijadikan sebagai referensi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerjanya sehingga berpengaruh pada kinerja, dan kurangnya keinginan pada karyawan untuk keluar dari perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

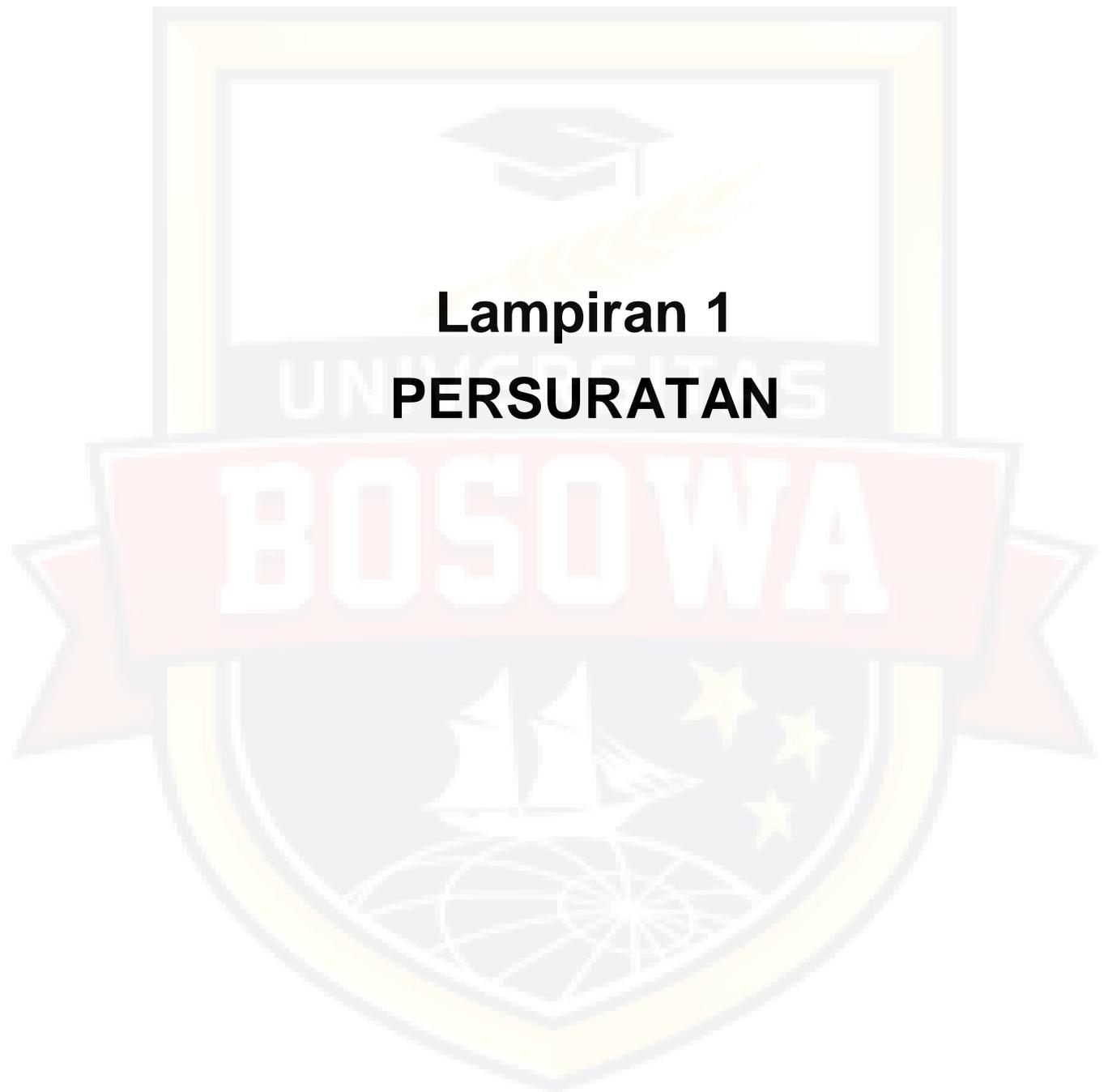
Peneliti berharap kepada para peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan dan memperluas kajian tentang kepuasan kerja dan intensi *turnover* serta memperkaya kajian penelitian terhadap psikologi industri dan organisasi dengan menghubungkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi intensi *turnover* selain kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A (1987). *Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover*. Journal of Applied Psychology, 72, 382-386.
- Ajzen, I. (1991) *The Theory of Planned Behavior*. Organizational behavior and Human Decision Processes, 50: 179-211.
- Andini, R (2006). "Analisis Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Terhadap *Turnover Intention* (Tesis). Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro. Semarang.
- As'ad, Moh (2004). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2013). "*Sikap Manusia dan Pengukurannya*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Konstruksi Tes Kemampuan Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar. S. (2017). *Reliabilitas Dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson., (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Booth, S., & hammer, K. (2007). Labour turnover in the retail industry (Predicting the role of individual , organizational and enviromental factors). *International Journal of Retail and Distribution Management*, 35, 289-307.
- Coutler, M., & Robbins, S.P. (2005). Manajemen *Edisi 10 jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Fauzan, H. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Itention* dan Kinerja Karyawan *Outsourcing*. *Jurnal Dinamika UMT*, Vol. 1 No, 2 (66-83).
- Fitri, A. (2010). Pengaruh Intensi Turnover dan Ketidakhadiran Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 1-14.
- Gomes, C. F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Greenberg, J & R, Baron. (2003). Behaviour In Organizations. Seventh Edition.Upper Saddle, New York: Prentice Hall.
- Gurning, D, A, T, B (2010). "Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Intensi *Turnover* dengan *Organizational Citizenship Behavior*" (skripsi terpublikasi). Fakultas Kedokteran Program Studi Psikologi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.

- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambalium Kabupaten Berau. *Jurnal Psikologi*, 1(3), 303-312.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta: Prenhalindo.
- Holtom, B.C. & O'Meill, B.S (2004). *Job Embeddedness : A Theoretical Foundation for Developing a Comprehensive Nurse Retention Plan*. JONA, 34:5
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi dan Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung : Alfabeta.
- Luthans, Fred., (1998). *Organizational Behavior*, 8th. New York: McGraw Hill.
- Mobey, W. H. (1977). *Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover*. *Journal of Applied Psychology*.
- Mobley et. All (1987). *An evaluation of precursors of hospital employee turnover*. *Journal of applied psychology*. Vol. 63 No. 4 : 408-418
- Mowday, Richard T., Lyman W. Porter, and Richard M. Steers. (1982). *Employee- Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mueller, dkk. (2005). The Role of Temporal Shifts in *Turnover Processes* : It's About Time. *Journal of Applied Psychology*, Vol.90 No.4. 644-658.
- Munarwirsyah. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Subulussalam. *Jurnal Bisnis Admistrasi*. 44-51. Vol.6 No.1.
- Pawesti, R & Wikansari, R (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 49-57. Vol. 3 No. 2.
- Prawitasari, A (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Intention Turnover* karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekonombis Review*.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung; Alfabeta.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Rachamati, K. L. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Ridlo, A., (2012). *Turn Over Karyawan*. Surabaya : Phmovement Publication

- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior: Concepts, controversies, and application third edition*. USA: Prentice Hall Inc.
- Robbins, S.P & Judge, A.T. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Edisi 16. Salemba Empat.
- Sa'diyah, Irawati, A & Faidal. (2017). Pengaruh Employee Retention dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa timur. *Jurnal Kompetensi*. Vol. 11 No. 1.
- Saputra, R. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Jaminan Sosial terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fekon*. 3500-3514. Vol. 4 No. 2.
- Sentana, D.A & Surya, K.B. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Unud*. 5232-5261. Vol. 6 No. 10.
- Shaw, J.D Dellery, J. E, G.D and Gupta, N. (1998). *Analysis of Voluntary and Invoultary Accademy*. iof Manajemen Journal, (4). 511-525.
- Spector. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc.*
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). "*Statistika Untuk Penelitian*". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Method)*". Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia.
- Wahyudi, S.K. & Sudibya, A.G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel, Kuta Bali. *E-Jurnal Unud*. 870-897. Vol.5 No. 2.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S., (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi (Dalam Suatu Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Kencana.
- Zeffane, R (1994). *Understanding Employee Turnover.The Need for a Contigengency Approach. International Journal of Manpower*, 1-14. Vol. 15 No. 9.



Lampiran 1
PERSURATAN



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 10842/S.01/PTSP/2019
 Lampiran :
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Pimpinan PT. Megahputra Sejahtera
 Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Psikologi Univ. Bosowa Makassar Nomor : 057/PSI/Unibos/I/2019 tanggal 31 Januari 2019 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **FITA MAGISTA**
 Nomor Pokok : 4514091042
 Program Studi : Psikologi
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jl. Urip Sumoharjo Km. 04, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN PT. X DI MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **01 s/d 28 Februari 2019**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 01 Februari 2019

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

A. M. YAMIN, SE., MS.
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth
 1. Dekan Fak. Psikologi Univ. Bosowa Makassar di Makassar;
 2. *Pertinggal.*

SIMAP PTSP 01-02-2019



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90222





Lampiran 2
BLUE PRINT SKALA

BLUE PRINT SKALA KEPUASAN KERJA SEBELUM UJI COBA

Aspek	Indikator	Nomor Aitem	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Pay	Kepuasan pada gaji dan kenaikan gaji baik dalam segi jumlah maupun rasa keadilannya.	1, 28	10, 19
Promotion	Kepuasan pada peluang promosi dan keadilan untuk mendapatkan promosi.	11, 20, 33	2
Supervision	Kepuasan pada atasan langsung orang tersebut dalam kompetensi penugasan managerial.	3, 30	12, 21
Fringe Benefits	Kepuasan-kepuasan pada tunjangan-tunjangan berupa asuransi, hiburan dan bentuk fasilitas lain.	13, 22	4, 29
Contigent Rewards	Kepuasan pada penghargaan yang diberikan untuk kinerja baik sebagai bentuk rasa hormat, diakui dan apresiasi.	5	14, 23, 32
Operanting Conditions	Kepuasan pada aturan, prosedur, dan kebijakan	15	6, 24, 31
Cowokers	Kepuasan pada rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.	7, 25	16, 34
Nature of Work	Kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau tidak.	17, 27, 35	8
Communication	Kepuasan komunikasi dalam organisasi dalam hal berbagi informasi didalam organisasi	9	18, 26, 36
Total		36	

BLUE PRINT SKALA KEPUASAN KERJA SETELAH UJI COBA

Aspek	Indikator	Nomor Aitem	
		Valid	Tidak Valid
Pay	Kepuasan pada gaji dan kenaikan gaji baik dalam segi jumlah maupun rasa keadilannya.	1, 28	10, 19
Promotion	Kepuasan pada peluang promosi dan keadilan untuk mendapatkan promosi.	11, 20, 33	2
Supervision	Kepuasan pada atasan langsung orang tersebut dalam kompetensi penugasan managerial.	-	12, 21
Fringe Benefits	Kepuasan-kepuasan pada tunjangan-tunjangan berupa asuransi, hiburan dan bentuk fasilitas lain.	13, 22	4, 29
Contigent Rewards	Kepuasan pada penghargaan yang diberikan untuk kinerja baik sebagai bentuk rasa hormat, diakui dan aspersiasi.	-	23, 32
Operanting Conditions	Kepuasan pada aturan, prosedur, dan kebijakan	-	6, 24, 31
Cowokers	Kepuasan pada rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.	7	16, 34
Nature of Work	Kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau tidak.	17, 27, 35	8
Communication	Kepuasan komunikasi dalam organisasi dalam hal berbagi informasi didalam organisasi	9	18, 26, 36
Total		30	

BLUE PRINT SKALA INTENSI *TURNOVER* SEBELUM UJI COBA

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem	
		Favorable	Unfavorable
Adanya Pikiran Keluar dari Organisasi (<i>Thinking of quitting</i>)	Perasaan tidak nyaman bekerja pada perusahaan.	6, 9, 13	16, 19,23
	Ketidakharmonisan hubungan antar sesama karyawan.	25, 28, 32	30, 31
	Pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat karyawan.	1, 26, 27	29, 33
Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (<i>intention of search</i>)	Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan.	8, 10	14, 17
	Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain.	2, 3	5, 21
Keinginan (intensi) untuk keluar meninggalkan perusahaan (<i>intention to quit</i>)	Kurangnya kesadaran diri terhadap nilai-nilai yang timbul di perusahaan.	4, 7, 22	15, 24
	Tidak adanya tanggung jawab moral pada diri sendiri terhadap perusahaan.	11, 18	12, 20
Total		33	

BLUE PRINT SKALA INTENSI *TURNOVER* SETELAH UJI COBA

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem	
		Favorable	Unfavorable
Adanya Pikiran Keluar dari Organisasi (<i>Thinking of quitting</i>)	Perasaan tidak nyaman bekerja pada perusahaan.	6, 9, 13	16
	Ketidakharmonisan hubungan antar sesama karyawan.	25	-
	Pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat karyawan.	1, 26, 27	33
Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (<i>intention of search</i>)	Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan.	8	-
	Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain.	2, 3	-
Keinginan (intensi) untuk keluar meninggalkan perusahaan (<i>intention to quit</i>)	Kurangnya kesadaran diri terhadap nilai-nilai yang timbul di perusahaan.	7	15, 24
	Tidak adanya tanggung jawab moral pada diri sendiri terhadap perusahaan.	18	12, 20
Total		18	





Inisial :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Divisi/Departemen :
 Lama Bekerja :
 Pendidikan Terakhir :

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Salam hormat,

Saya Fita Magista, Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Bosowa. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi Skala 1 dan Skala 2 dalam penelitian ini.

Mohon kiranya anda melengkapi lembar biodata yang tersedia dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian sebelum mengisi skala. **Semua data yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.** Untuk itu, saya berharap agar Anda memeriksa kembali jawaban-jawaban Anda untuk memastikan tidak ada aitem yang dilewati.

Semua jawaban yang anda berikan di dalam skala adalah **BENAR** selama itu sesuai dengan kondisi Anda sebenarnya. **Identitas Anda dan jawaban yang Anda berikan di dalam skala akan saya jaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.**

Terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Januari 2019

Peneliti

Fita Magista

PETUNJUK PENGISIAN SKALA SKALA 1

Dalam skala ini terdapat 30 pernyataan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perilaku anda dalam bekerja. Bacalah setiap pernyataan dan pahami baik-baik setiap pernyataan yang ada, kemudian berikan jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang anda alami dan berdasarkan keadaan diri anda sesungguhnya, dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

Keterangan pilihan jawaban:

SS : jika anda **Sangat Sesuai** dengan pernyataan tersebut.

S : jika anda **Sesuai** dengan pernyataan tersebut.

N : jika anda **di antara sesuai dan tidak sesuai** dengan pernyataan tersebut

TS : jika anda **Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut.

STS : jika anda **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut.

Setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda-beda, tidak ada jawaban yang dianggap salah. Oleh karena itu, pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya kurang puas dengan pekerjaan saya.	√				

Ket: jika kondisi Anda sangat sesuai dengan pernyataan nomor 1.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dibayar sesuai dengan apa yang saya kerjakan.					
2.						
3.	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima.					
4.						
5.	Saya menyukai rekan-rekan kerja saya.					
6.						
7.	Dalam organisasi ini, komunikasi berjalan dengan baik.					
8.						
9.	Orang yang bekerja dengan baik lebih memiliki peluang untuk kenaikan pangkat.					
10.						
11.	Saya merasa tunjangan yang saya terima sama baiknya dengan tunjangan yang ditawarkan perusahaan lain.					
12.						
13.	Saya menyukai tugas-tugas dalam pekerjaan saya.					
14.	.					

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
15.	Dengan pendapatan yang saya terima, saya merasa kurang dihargai oleh perusahaan.					
16.						
17.	Atasan saya tidak peduli dengan perasaan para bawahannya.					
18.						
19.	Saya merasa gaji di perusahaan ini kecil.					
20.						
21.	Saya sering tidak tahu apa yang terjadi di perusahaan ini.					
22.						
23.	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji.					
24.						
25.	Saya memiliki terlalu banyak tugas-tugas administratif.					
26.						
27.	Saya puas dengan kesempatan saya untuk mendapatkan kenaikan pangkat.					
28.						

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
29.	Saya menikmati pekerjaan saya.					
30.						

Mohon untuk kembali mengecek, jangan sampai ada pernyataan yang terlewat.

BOSOWA



PETUNJUK PENGISIAN SKALA SKALA 2

Dalam skala ini terdapat 18 pernyataan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sikap anda dalam lingkungan pekerjaan anda saat ini. Bacalah setiap pernyataan dan pahami baik-baik setiap pernyataan yang ada, kemudian berikan jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang anda alami dan berdasarkan keadaan diri anda sesungguhnya, dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

Keterangan pilihan jawaban:

SS : jika anda **Sangat Sesuai** dengan pernyataan tersebut.

S : jika anda **Sesuai** dengan pernyataan tersebut.

N : jika anda **di antara sesuai dan tidak sesuai** dengan pernyataan tersebut

TS : jika anda **Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut.

STS : jika anda **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut.

Setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda-beda, tidak ada jawaban yang dianggap salah. Oleh karena itu, pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya ingin berhenti dari pekerjaan ini	√				

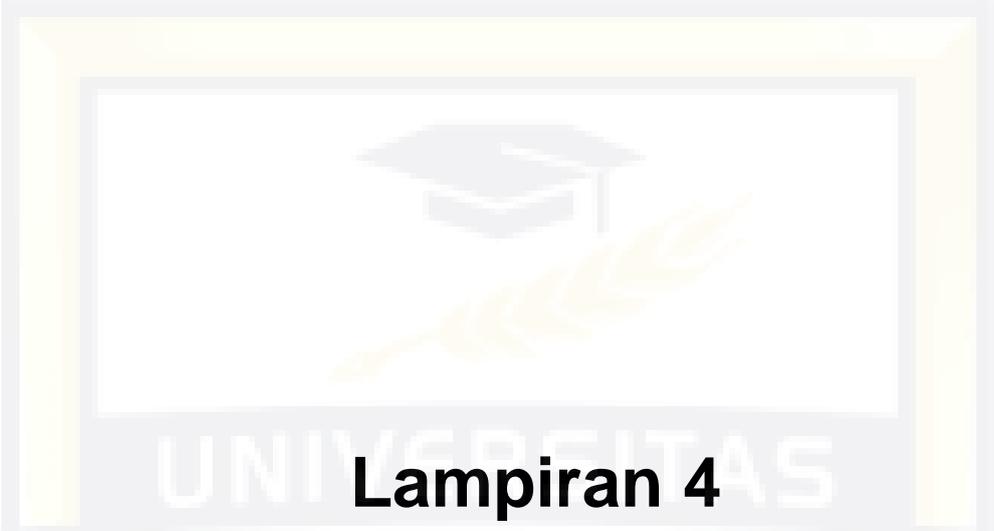
Ket: jika kondisi Anda sangat sesuai dengan pernyataan nomor 1.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bidang pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan minat saya.					
2.	Saya mencari informasi tentang pekerjaan yang sesuai dengan minat saya.					
3.	Saya sedang mencari cara agar segera berhenti dari pekerjaan ini.					
4.						
5.	Saya merasa pekerjaan ini tidak sesuai dengan harapan saya.					
6.						
7.	Pernah terlintas dibenak saya untuk meninggalkan pekerjaan ini					
8.	Saya ingin bekerja di perusahaan ini sampai pensiun.					
9.	.					
10.	Saya akan bekerja disini selama perusahaan ini membutuhkan saya.					
11.						
12.	Saya merasa tidak mempunyai masa depan jika tetap bekerja pada perusahaan ini.					

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
13.	Saya merasa senang menjadi bagian dari perusahaan ini.					
14.						
15.	Saya merasa bahwa rekan-rekan kerja saya sulit diajak untuk bekerja sama.					
16.	.					
17.	Pekerjaan saya saat ini terasa berat karena tidak sesuai dengan bidang yang saya kuasai.					
18.						

Mohon untuk kembali mengecek, jangan sampai ada pernyataan yang terlewat.

☺ Terima Kasih atas Partisipasinya ☺



Lampiran 4



Hasil Uji Validitas Logis, Validitas Tampang, Dan Validitas Konstrak

A. Hasil Uji Validitas Logis

HASIL PANEL EXPERT CVR SKALA INTENSI TURNOVER

Panel Expert CVR SKALA INTENSI TURNOVER						
NO ITEM	NAMA			JUMLAH	CVR	Ket
	EX1	EX2	EX3			
1	1	1	1	3	1	VALID
2	1	1	1	3	1	VALID
3	1	1	1	3	1	VALID
4	1	1	1	3	1	VALID
5	1	1	1	3	1	VALID
6	1	1	1	3	1	VALID
7	1	1	1	3	1	VALID
8	1	1	1	3	1	VALID
9	1	1	1	3	1	VALID
10	1	1	1	3	1	VALID
11	1	1	1	3	1	VALID
12	1	1	1	3	1	VALID
13	1	1	1	3	1	VALID
14	1	1	1	3	1	VALID
15	1	1	1	3	1	VALID
16	1	1	1	3	1	VALID
17	1	1	1	3	1	VALID
18	1	1	1	3	1	VALID
19	1	1	1	3	1	VALID
20	1	1	1	3	1	VALID
21	1	1	1	3	1	VALID
22	1	1	1	3	1	VALID
23	1	0	1	2	0,333333	VALID
24	1	1	1	3	1	VALID

B. Hasil Uji Validitas Tampang

HASIL UJI KETERBACAAN SKALA KEPUASAN KERJA

UJI KETERBACAAN SKALA *EMOTIONAL INTELLIGENCE*

NO ITEM	X1	X2	X3	X4	X5	JUMLAH	AIKEN-V	KETERANGAN
1	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
2	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
3	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
4	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
5	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
6	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
7	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
8	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
9	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
10	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
11	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
12	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
13	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
14	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
15	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
16	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
17	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
18	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
19	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
20	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
21	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
22	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
23	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
24	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
25	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
26	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
27	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
28	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
29	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
30	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
31	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
32	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
33	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
34	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
35	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
36	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid

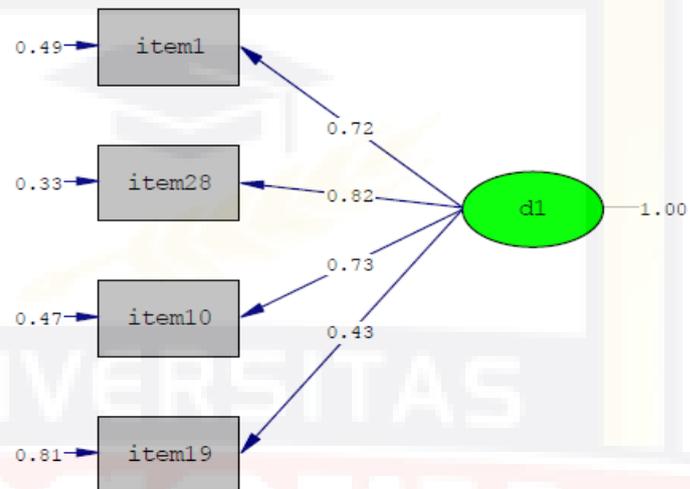
HASIL UJI KETERBACAAN SKALA INTENSI *TURNOVER*
UJI KETERBACAAN SKALA *EMOTIONAL INTELLIGENCE*

NO ITEM	X1	X2	X3	X4	X5	JUMLAH	AIKEN-V	KETERANGAN
1	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
2	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
3	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
4	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
5	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
6	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
7	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
8	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
9	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
10	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
11	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
12	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
13	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
14	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
15	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
16	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
17	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
18	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
19	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
20	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
21	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
22	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
23	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
24	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
25	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
26	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
27	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
28	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
29	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
30	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
31	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
32	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid
33	3	3	3	3	3	15	0.5	Valid

C. Hasil Uji Validitas Konstrak

ANALISIS UJI VALIDITAS SKALA KEPUASAN KERJA

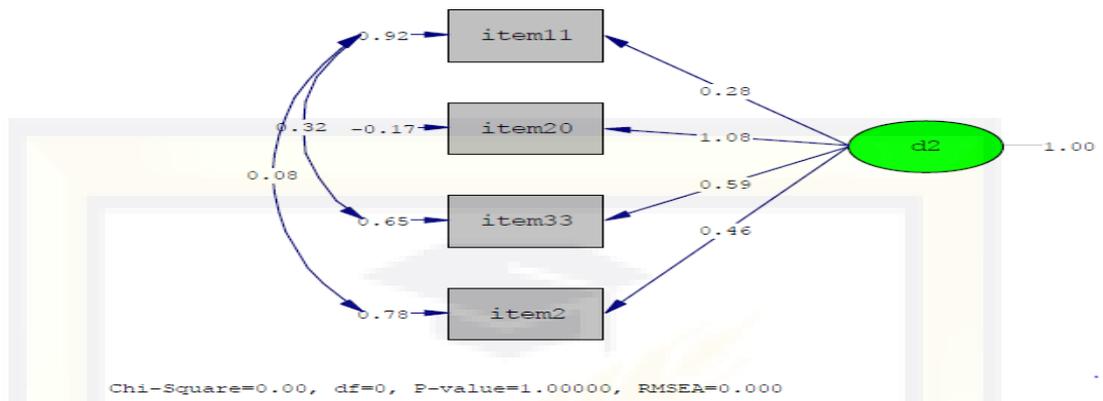
1. Pay (Gaji)



Chi-Square=0.82, df=2, P-value=0.66522, RMSEA=0.000

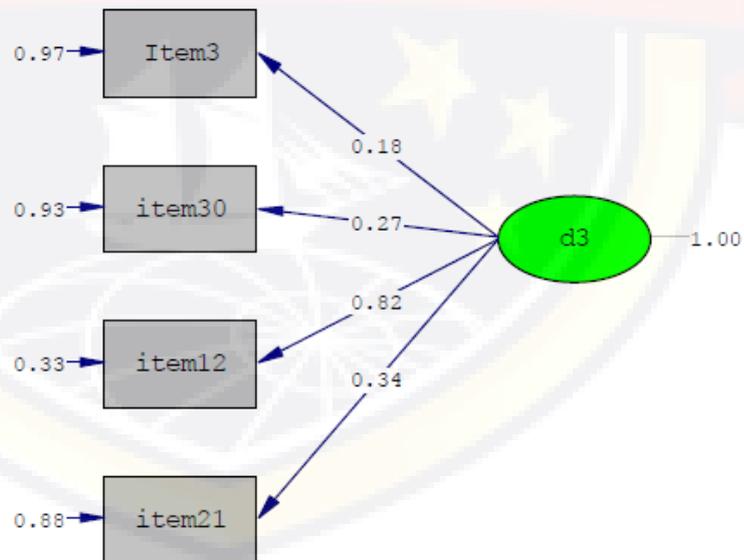
No.	Item	T-Value	Error	Factor Loading	Factor Score	Keterangan Item
1	1	7,64	0,09	0,72	0,27	Valid
2	28	8,93	0,09	0,82	0,46	Valid
3	10	7,78	0,09	0,73	0,28	Valid
4	19	4,25	0,10	0,43	0,10	Valid

2. Promotion (Promosi)



No.	Item	T-Value	Error	Factor Loading	Factor Score	Keterangan Item
1	11	2,96	0,1	0,28	0,01	Valid
2	20	7,59	0,14	1,08	1,25	Valid
3	33	5,26	0,11	0,59	-0,19	Valid
4	2	4,45	0,11	0,46	-0,12	Valid

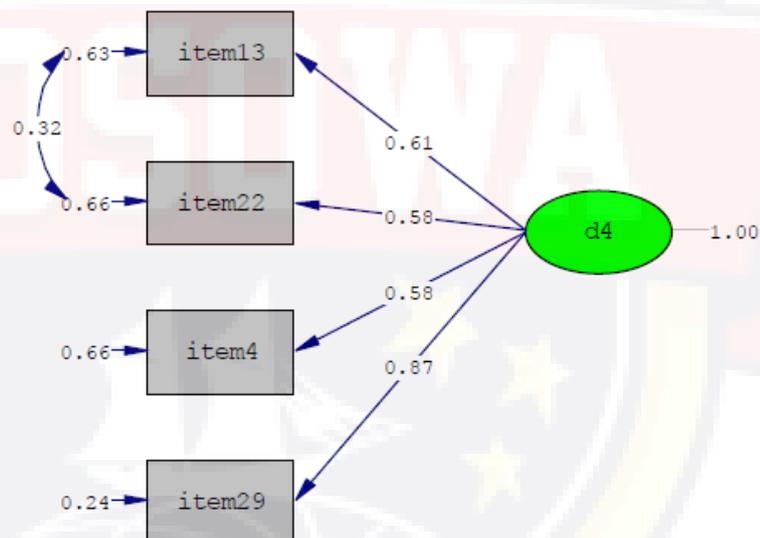
3. Supervision (Supervisi)



Chi-Square=0.97, df=2, P-value=0.61455, RMSEA=0.000

No.	Item	T-Value	Error	Factor Loading	Factor Score	Keterangan Item
1	3	1,38	0,13	0,18	0,06	Tidak Valid
2	30	1,85	0,15	0,27	0,09	Tidak Valid
3	12	2,46	0,33	0,82	0,76	Valid
4	21	2,06	0,17	0,34	0,12	Valid

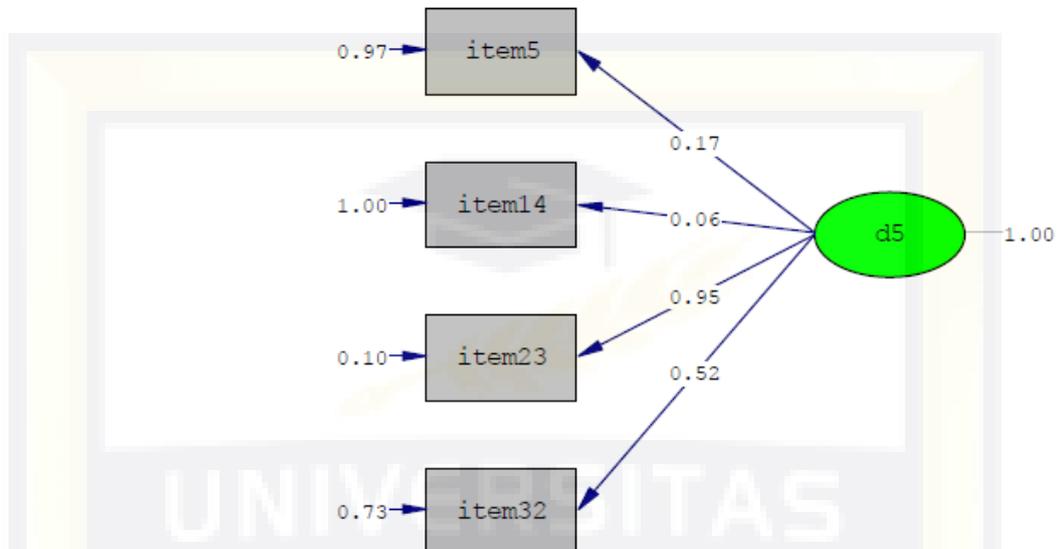
4. Fringe Benefits (Tunjangan Tambahan)



Chi-Square=0.30, df=1, P-value=0.58198, RMSEA=0.000

No.	Item	T-Value	Error	Factor Loading	Factor Score	Keterangan Item
1	13	5,74	0,11	0,61	0,37	Valid
2	22	5,48	0,11	0,58	0,34	Valid
3	4	5,61	0,10	0,58	0,34	Valid
4	29	7,79	0,11	0,87	0,76	Valid

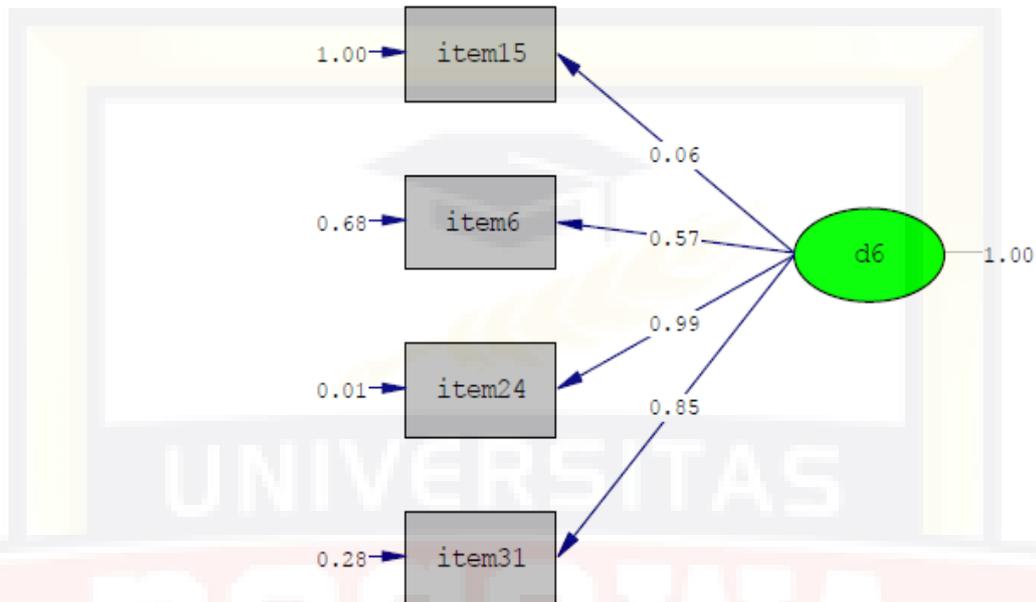
5. Contigent Rewards (Penghargaan)



Chi-Square=1.38, df=2, P-value=0.50086, RMSEA=0.000

No.	Item	T-Value	Error	Factor Loading	Factor Score	Keterangan Item
1	5	1,37	0,12	0,17	0,02	Tidak Valid
2	14	0,57	0,10	0,06	0,01	Tidak Valid
3	23	2,20	0,43	0,95	0,91	Valid
4	32	2,08	2,08	0,52	0,07	Valid

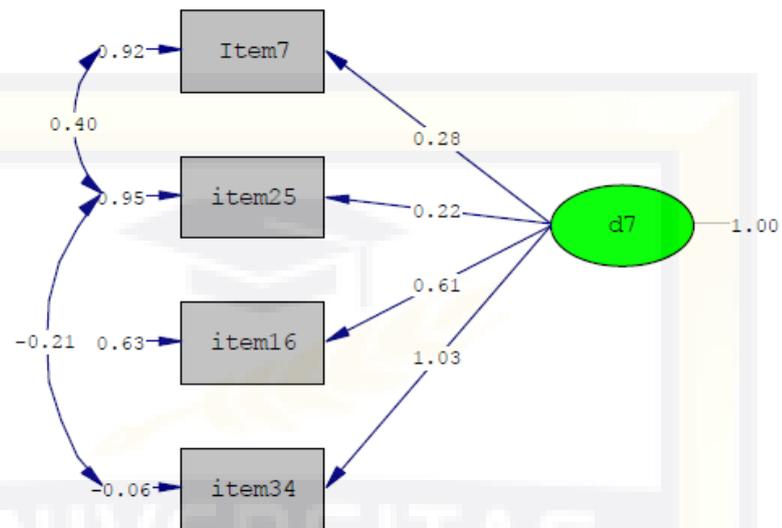
6. Operanting Conditions (Prosedur dan Peraturan Kerja)



Chi-Square=0.49, df=2, P-value=0.78347, RMSEA=0.000

No.	Item	T-Value	Error	Factor Loading	Factor Score	Keterangan Item
1	15	0,6	0,10	0,06	0	Tidak Valid
2	6	6,14	0,09	0,57	0,01	Valid
3	24	12,15	0,08	0,99	0,95	Valid
4	31	9,88	0,09	0,85	0,04	Valid

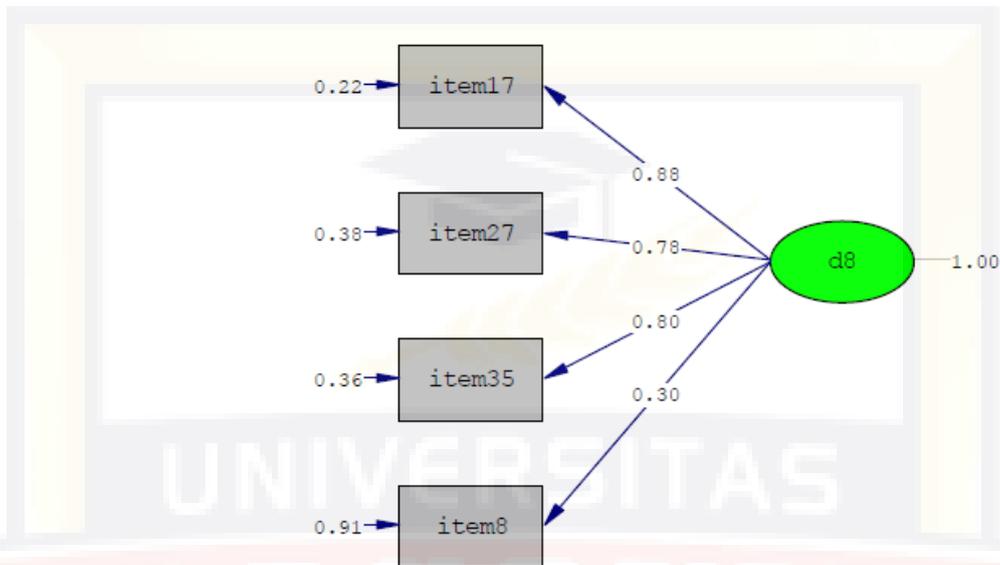
7. Cowokers (Rekan Kerja)



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

No.	Item	T-Value	Error	Factor Loading	Factor Score	Keterangan Item
1	7	2,52	0,11	0,28	0,08	Valid
2	25	1,49	0,11	0,22	0,5	Tidak Valid
3	16	3,92	0,15	0,61	0,37	Valid
4	34	4,55	0,23	1,03	1,06	Valid

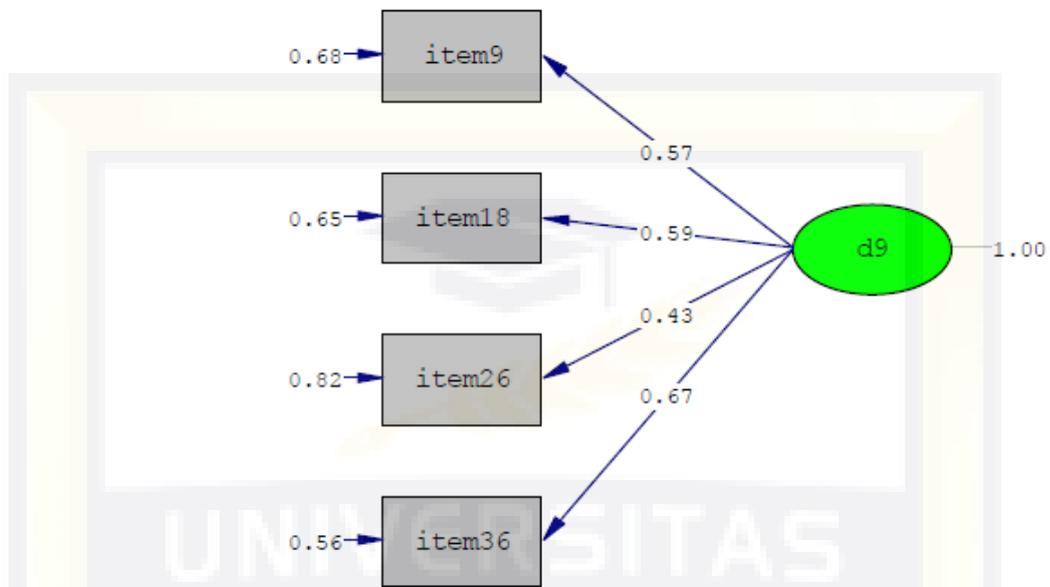
8. Nature of Work (Pekerjaan itu Sendiri)



Chi-Square=1.20, df=2, P-value=0.54920, RMSEA=0.000

No.	Item	T-Value	Error	Factor Loading	Factor Score	Keterangan Item
1	17	10,70	0,08	0,88	0,50	Valid
2	27	9,12	0,09	0,79	0,25	Valid
3	35	9,40	0,09	0,80	0,28	Valid
4	8	2,96	0,1	0,30	0,04	Valid

9. Communication (Komunikasi)



Chi-Square=0.83, df=2, P-value=0.66169, RMSEA=0.000

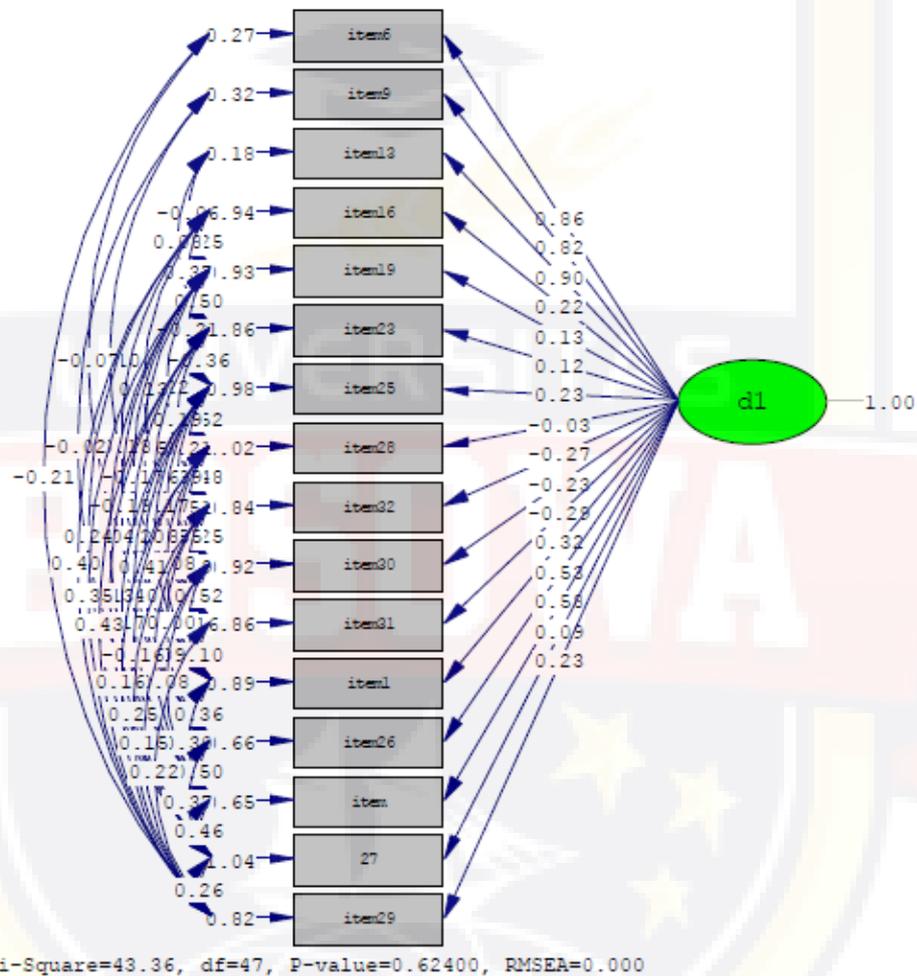
No.	Item	T-Value	Error	Factor Loading	Factor Score	Keterangan Item
1	9	4,98	0,11	0,57	0,28	Valid
2	18	5,13	0,11	0,59	0,3	Valid
3	26	3,72	0,11	0,43	0,17	Valid
4	36	5,68	0,12	0,67	0,39	Valid

DATA VALID SKALA KEPUASAN KERJA

NO	ITEM	FACTOR LOADING	ERROR	T-VALUE	FACTOR SCORE	KETERANGAN ITEM
1	1	0,72	0,09	7,64	0,27	Valid
2	2	0,46	0,11	4,45	-0,12	Valid
3	4	0,58	0,10	5,61	0,34	Valid
4	6	0,57	0,09	6,14	0,01	Valid
5	7	0,28	0,11	2,52	0,08	Valid
6	8	0,30	0,01	2,96	0,04	Valid
7	9	0,57	0,11	4,98	0,28	Valid
8	10	0,73	0,09	7,78	0,28	Valid
9	11	0,28	0,01	2,96	0,01	Valid
10	12	0,34	0,33	2,46	0,76	Valid
11	13	0,61	0,11	5,74	0,37	Valid
12	16	0,61	0,15	3,92	0,37	Valid
13	17	0,88	0,08	10,70	0,50	Valid
14	18	0,59	0,11	4,98	0,28	Valid
15	19	0,43	0,10	4,25	0,10	Valid
16	20	1,08	0,14	7,59	1,25	Valid
17	21	0,34	0,17	2,06	0,12	Valid
18	22	0,58	0,11	5,49	0,34	Valid
19	23	0,95	0,43	2,20	0,91	Valid
20	24	0,99	0,08	12,15	0,95	Valid
21	26	0,43	0,11	3,72	0,17	Valid
22	27	0,79	0,09	9,12	0,25	Valid
23	28	0,82	0,09	8,83	0,46	Valid
24	29	0,87	0,11	7,76	0,76	Valid
25	31	0,85	0,09	9,88	0,04	Valid
26	32	0,52	2,08	2,08	0,07	Valid
27	33	0,59	0,11	5,26	-0,19	Valid
28	34	1,03	0,23	4,55	1,06	Valid
29	35	0,80	0,09	9,40	0,28	Valid
30	36	0,67	0,12	5,98	0,39	Valid

ANALISIS UJI VALIDITAS SKALA INTRNSI *TURNOVER*

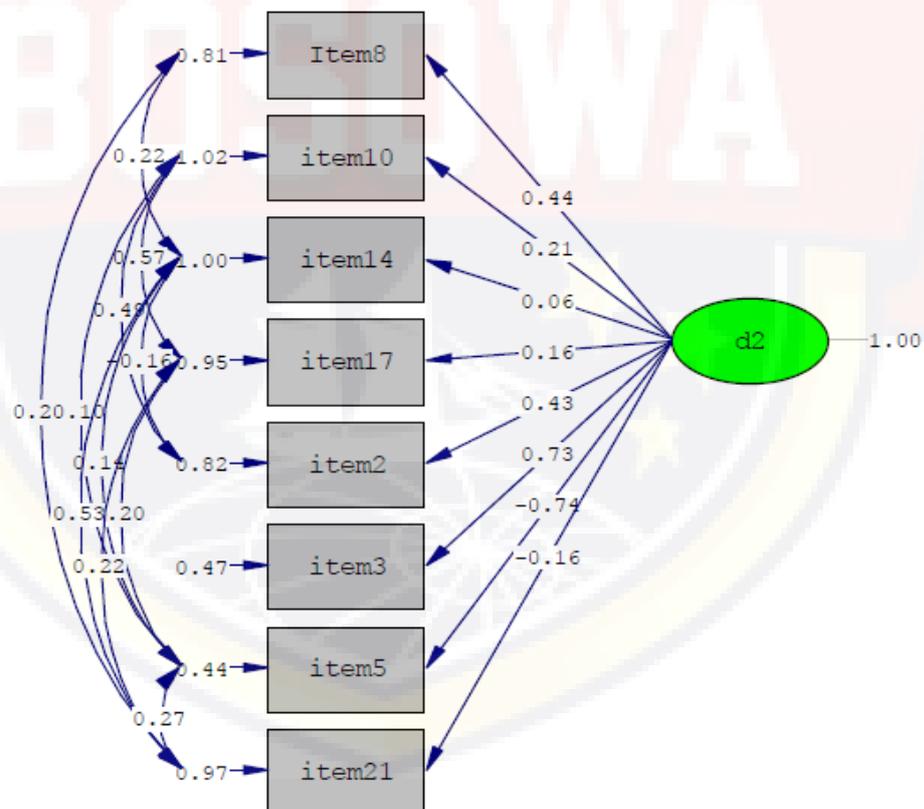
1. Adanya Pikiran Keluar dari Organisasi (*Thinking of quitting*)



No.	Item	T-Value	Error	Factor Loading	Factor Score	Keterangan Item
1	6	10,74	0,08	0,86	0,39	Valid
2	9	10,24	0,08	0,82	0,21	Valid
3	13	11,81	0,08	0,90	0,37	Valid
4	16	2,22	0,10	0,22	0,08	Valid
5	19	1,29	0,10	0,13	-0,09	Tidak Valid
6	23	1,29	0,10	0,12	-0,31	Tidak Valid
7	25	2,27	0,10	0,23	-0,14	Valid
8	28	-0,31	0,10	-0,03	-0,05	Tidak Valid

No.	Item	T-Value	Error	Factor Loading	Factor Score	Keterangan Item
9	32	-2,88	0,09	-0,27	-0,05	Tidak Valid
10	30	-2,33	0,10	-0,23	-0,15	Tidak Valid
11	31	-3,01	0,10	-0,29	0,17	Tidak Valid
12	1	3,27	0,10	0,32	-0,06	Valid
13	26	5,96	0,09	0,53	-0,25	Valid
14	27	6,39	0,09	0,58	0,50	Valid
15	29	0,90	0,10	0,09	-0,17	Tidak Valid
16	33	2,48	0,09	0,23	0,31	Valid

2. Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention of search*)

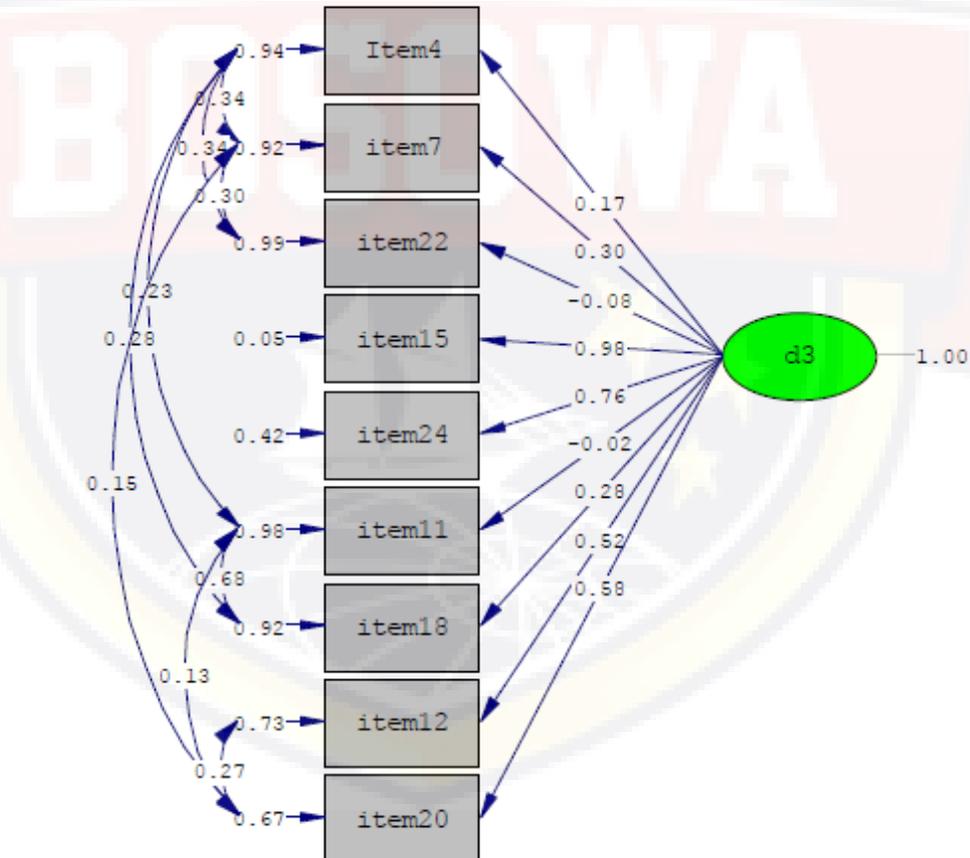


Chi-Square=5.14, df=9, P-value=0.82182, RMSEA=0.000

No.	Item	T-Value	Error	Factor Loading	Factor Score	Keterangan Item
1	8	4,13	0,11	0,44	0,10	Valid
2	10	1,73	0,12	0,21	-0,16	Tidak Valid
3	14	0,46	0,13	0,06	0,12	Tidak Valid
4	17	1,34	0,12	0,16	0,24	Tidak Valid
5	2	4,07	0,11	0,43	0,24	Valid
6	3	6,76	0,11	0,73	0,35	Valid
7	5	-6,77	0,11	-0,74	-0,47	Tidak Valid
8	21	-1,27	0,13	-0,16	-0,05	Tidak Valid

3. Keinginan (intensi) untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*)

UNIVERSITAS

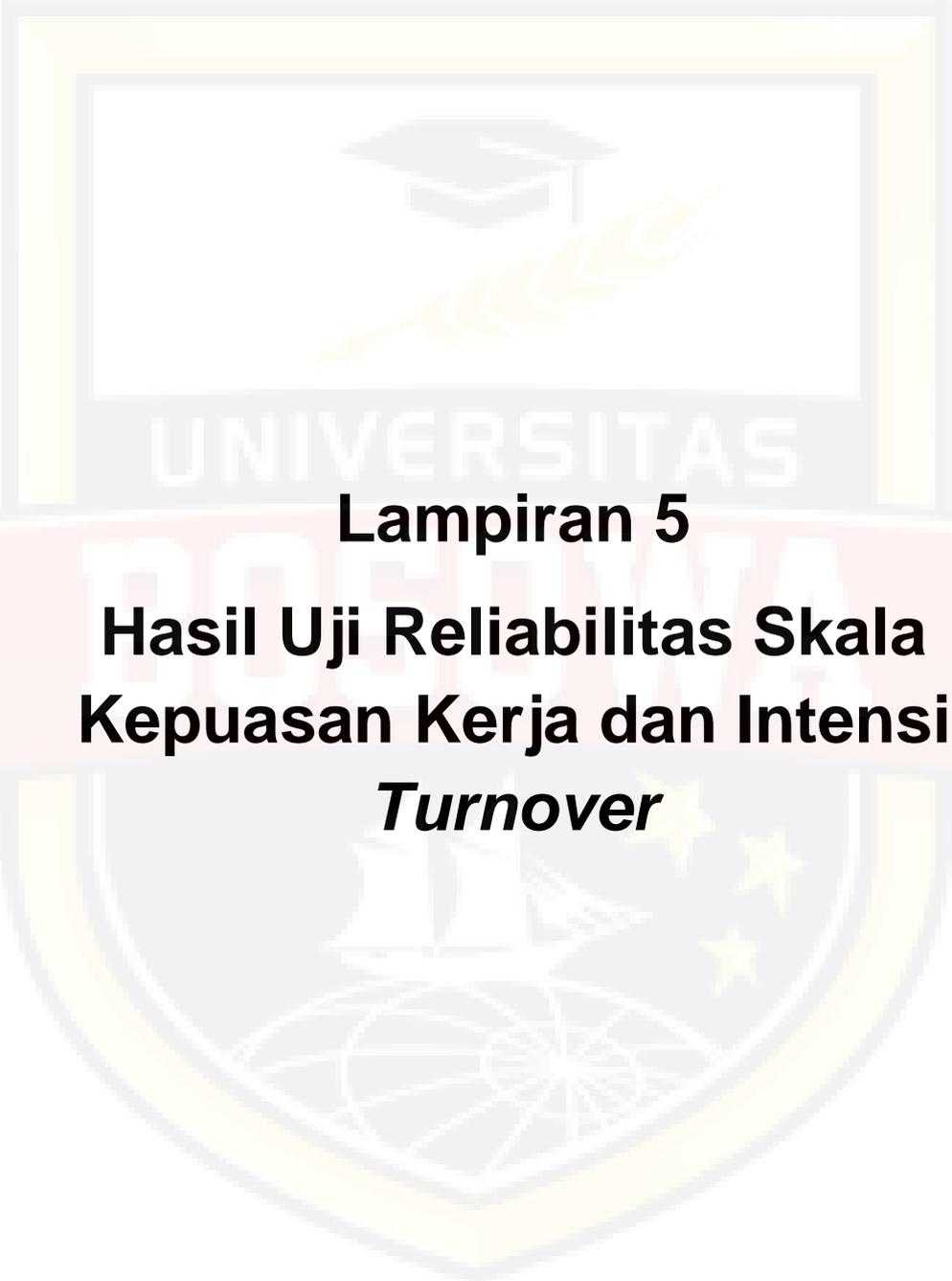


Chi-Square=15.71, df=18, P-value=0.61308, RMSEA=0.000

No.	Item	T-Value	Error	Factor Loading	Factor Score	Keterangan Item
1	4	1,79	0,10	0,17	0,03	Tidak Valid
2	7	3,10	0,10	0,3	0,09	Valid
3	22	-0,76	0,10	-0,08	0,01	Tidak Valid
4	15	12,06	0,08	-0,98	0,95	Valid
5	24	8,68	0,09	0,76	0,58	Valid
6	11	-0,16	-0,16	-0,02	0,00	Tidak Valid
7	18	2,89	2,89	0,28	0,08	Valid
8	12	5,54	0,09	0,52	0,27	Valid
9	20	6,24	0,09	0,58	0,33	Valid

DATA VALID SKALA INTENSI *TURNOVER*

NO	ITEM	FACTOR LOADING	ERROR	T-VALUE	FACTOR SCORE	KETERANGAN ITEM
1	1	0,32	0,10	3,27	-0,06	Valid
2	2	0,43	0,11	4,07	0,24	Valid
3	3	0,73	0,11	6,76	0,35	Valid
4	6	0,86	0,08	10,74	0,39	Valid
5	7	0,30	0,10	3,10	0,09	Valid
6	8	0,44	0,11	4,13	0,10	Valid
7	9	0,82	0,08	10,24	0,21	Valid
8	12	0,52	0,09	5,54	0,27	Valid
9	13	0,90	0,08	11,81	0,37	Valid
10	15	-0,98	0,08	12,06	0,95	Valid
11	16	0,22	0,10	2,22	0,08	Valid
12	18	0,28	2,89	2,89	0,08	Valid
13	20	0,58	0,09	6,24	0,33	Valid
14	24	0,76	0,09	8,68	0,58	Valid
15	25	0,23	0,10	2,27	-0,14	Valid
16	26	0,53	0,09	5,96	-0,25	Valid
17	27	0,58	0,09	6,39	0,50	Valid
18	33	0,23	0,09	2,48	0,31	Valid



Lampiran 5
Hasil Uji Reliabilitas Skala
Kepuasan Kerja dan Intensi
Turnover

A. Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja		
ITEM	Faktor Loading	Error
1	0,72	0,09
2	0,46	0,11
3	0,58	0,10
4	0,57	0,09
5	0,28	0,11
6	0,30	0,01
7	0,57	0,11
8	0,73	0,09
9	0,28	0,01
10	0,82	0,33
11	0,61	0,11
12	0,61	0,16
13	0,88	0,08
14	0,59	0,11
15	0,43	0,01
16	1,08	0,14
17	0,34	0,17
18	0,58	0,11
19	0,95	0,43
20	0,99	0,08
21	0,43	0,11
22	0,79	0,09
23	0,82	0,25
24	0,87	0,11
25	0,85	0,23
26	0,52	0,09
27	0,59	0,11
28	1,03	0,23
29	0,08	0,09
30	0,67	0,12
Total	19,74	3,83
Reliabilitas	0,99	

B. Hasil Uji Reliabilitas Skala Intensi *Turnover*

Intensi <i>Turnover</i>		
ITEM	Faktor Loading	Error
1	0,32	0,10
2	0,43	0,11
3	0,73	0,11
4	0,86	0,08
5	0,03	0,10
6	0,44	0,11
7	0,82	0,08
8	0,52	0,09
9	0,90	0,08
10	0,98	0,08
11	0,22	0,10
12	0,28	2,89
13	0,58	0,09
14	0,76	0,09
15	0,23	0,10
16	0,53	0,09
17	0,58	0,09
18	0,23	0,09
Total	9,44	4,48
Reliabilitas	0,95	



Lampiran 6
Hasil Uji Asumsi Normalitas

Hasil Uji Normalitas Skala Kepuasan Kerja dan Intensi *Turnover*

Descriptive Statistics		
	kepuasan	<i>turnover</i>
Valid	130	130
Missing	0	0
Mean	31.52	15.42
Median	31.20	15.79
Mode	30.98	12.63
Std. Deviation	4.598	2.241
Skewness	0.02790	-0.4215
Std. Error of Skewness	0.2124	0.2124
Kurtosis	-0.2867	-0.07861
Std. Error of Kurtosis	0.4218	0.4218
Minimum	19.22	9.740
Maximum	42.83	20.45

^a More than one mode exists, only the first is reported



Lampiran 7
Hasil Uji Asumsi Linearitas

Linearitas Variabel Kepuasan Kerja ke Variabel Intensi *Turnover*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi * Kepuasan	Between Groups	(Combined)	634,628	127	4,997	,762	,727
		Linearity	41,282	1	41,282	6,294	,129
		Deviation from Linearity	593,346	126	4,709	,718	,748
	Within Groups		13,117	2	6,559		
Total			647,745	129			



Lampiran 8
Hasil Uji Hipotesis

Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover*

Model Summary

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
1	0.252	0.064	0.056	2.177

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
1	Regression	41.28	1	41.282	8.713	0.004
	Residual	606.46	128	4.738		
	Total	647.75	129			

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
1	(Intercept)	19.300	1.328		14.535	< .001
	kepuasan	-0.123	0.042	-0.252	-2.952	0.004



Lampiran 9

Tabulasi Data Uji Coba

Skala Kepuasan Kerja																																					
A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	Total	
2	4	5	2	3	3	2	4	5	1	4	3	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2	1	1	2	3	4	5	4	5	1	4	5	4	1	5	110	
5	2	5	2	5	1	5	2	5	4	5	1	5	2	4	5	5	4	2	3	2	4	2	1	4	2	4	4	4	3	2	4	3	5	4	4	124	
4	2	3	3	4	2	2	3	4	1	4	3	3	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	4	3	3	2	2	4	2	3	2	98
2	2	4	2	3	2	5	2	3	1	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	4	2	2	2	5	4	4	3	3	4	1	2	4	1	3	3	104	
2	2	4	2	3	3	4	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	1	5	2	2	5	4	2	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	110	
3	1	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	4	1	4	4	2	4	1	3	4	4	4	2	114	
4	4	5	2	5	4	5	5	4	4	3	5	2	1	5	1	4	4	2	2	5	5	2	2	5	1	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	126	
5	3	5	4	4	4	4	4	4	1	5	4	3	2	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	5	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	124	
4	3	4	3	4	4	5	3	5	3	5	2	3	4	4	5	4	1	4	2	5	3	5	1	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	1	3	132	
4	2	3	2	2	4	2	2	2	5	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	1	90
3	3	4	3	4	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	2	2	5	2	1	1	5	3	4	3	3	4	2	4	3	5	3	2	129		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	1	4	4	5	5	1	4	2	2	4	4	5	3	2	5	2	3	4	5	4	4	140	
4	1	5	4	1	5	5	1	1	4	5	5	5	5	1	5	1	5	5	4	1	5	3	4	5	1	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	135	
5	2	4	5	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	1	5	5	5	1	5	5	3	2	1	5	5	5	5	5	1	5	3	2	5	5	139	
3	2	4	3	2	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	2	3	4	3	106	
4	3	3	2	2	4	5	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	2	2	3	4	2	4	5	2	5	1	2	4	5	4	4	117	
2	1	5	1	2	4	5	4	5	1	3	4	2	3	5	3	5	4	2	2	4	2	1	2	5	3	5	3	1	5	2	3	3	4	3	2	111	
2	2	5	2	2	4	5	4	5	2	4	4	1	4	5	3	4	5	1	2	3	5	1	3	4	2	4	3	1	4	3	3	3	3	4	4	116	
5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
2	2	3	3	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	3	2	4	2	2	4	2	3	1	1	4	2	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	102	
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	150	
4	2	2	2	3	2	5	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	2	4	3	2	4	1	2	4	3	5	2	2	2	4	3	1	107	
2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	99	
5	4	2	4	4	1	2	3	2	2	5	3	2	4	4	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	4	4	3	3	2	102	
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	2	4	4	2	3	4	1	5	2	4	4	2	4	1	2	4	2	4	4	121	
4	2	4	4	2	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	1	5	1	5	3	4	3	1	4	4	3	4	4	121	
4	1	4	2	4	1	4	4	3	2	5	4	2	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	109	
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	147	
4	3	5	2	4	4	5	3	5	3	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3	5	3	3	5	4	3	5	5	3	1	5	5	3	5	4	3	140	
2	2	5	5	2	3	4	2	5	2	5	5	1	4	4	3	3	4	3	1	1	1	1	1	3	4	1	3	3	1	5	2	3	2	4	3	4	106
2	1	3	1	4	1	5	3	5	1	3	5	1	3	5	1	3	5	2	1	5	2	1	1	4	1	3	2	2	4	1	2	3	1	3	5	95	

4	2	4	2	4	3	4	5	4	4	2	5	4	2	4	2	4	5	4	2	4	4	4	3	4	3	4	5	1	5	3	4	2	1	5	4	126			
2	2	5	2	5	2	3	4	4	2	2	4	2	3	3	2	5	4	2	2	5	1	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	4	5	107			
5	4	5	4	4	5	1	5	5	4	3	1	4	2	4	4	1	5	2	3	5	4	1	5	2	5	1	4	4	4	5	4	3	5	2	4	129			
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	2	4	3	2	4	1	5	4	5	2	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	3	3	4	130			
2	1	5	2	3	3	4	4	4	2	3	1	1	3	3	2	2	4	4	2	3	1	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	5	103			
2	2	3	1	4	4	5	2	5	1	4	3	2	3	4	2	5	4	5	1	3	1	2	3	4	4	4	2	1	1	4	3	1	1	5	4	105			
2	1	4	1	5	5	4	1	4	1	5	2	2	2	5	1	4	5	5	1	4	2	2	4	4	4	4	2	1	1	4	4	2	2	5	4	109			
3	5	4	3	4	4	5	4	4	2	3	2	4	4	5	4	4	2	2	3	3	5	4	5	5	2	5	3	4	4	5	5	4	3	4	2	134			
4	3	4	4	5	2	4	3	5	3	4	2	3	4	4	3	5	2	3	5	1	3	4	2	4	1	5	4	4	5	1	4	4	3	5	2	124			
2	1	5	1	3	4	4	2	5	2	3	4	2	3	2	4	2	1	2	3	1	2	4	4	3	2	1	3	1	5	4	4	4	5	1	3	102			
4	2	3	3	4	1	5	4	4	3	5	3	2	4	4	5	2	1	2	4	3	2	4	1	5	1	2	4	3	3	1	4	5	5	2	1	111			
5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	1	4	2	4	4	2	3	4	1	5	2	4	4	2	4	1	2	4	2	4	4	123			
4	2	4	4	2	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	1	5	1	5	3	4	3	1	4	4	3	4	4	121			
4	2	4	2	4	1	4	3	2	2	5	4	1	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	106		
5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	147
4	3	5	2	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	4	3	5	5	3	1	5	5	3	5	4	3	141
2	1	5	1	1	4	4	4	1	3	4	2	3	5	3	5	4	2	2	4	2	1	2	5	3	5	3	1	5	2	3	3	4	3	1	107				
1	2	5	2	2	4	5	5	5	2	4	4	1	4	5	3	3	5	1	2	3	5	1	3	4	2	4	3	1	4	3	3	3	3	3	4	114			
4	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	137			
2	2	3	3	5	4	3	3	2	1	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	2	3	1	1	4	2	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	101			
5	3	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	139		
3	2	5	3	2	3	5	4	1	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	4	3	107		
4	2	2	2	3	2	5	2	1	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	1	2	4	3	2	4	1	1	4	3	5	2	2	2	4	3	1	102			
2	1	2	2	5	2	4	4	4	2	3	2	2	2	1	4	3	3	3	2	2	2	2	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	91			
2	4	5	2	3	3	2	4	5	1	4	3	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2	1	1	2	3	4	5	4	5	1	4	5	4	1	5	110			
5	2	5	2	5	1	5	2	4	4	5	1	5	2	4	5	5	4	2	3	2	4	2	1	4	2	4	4	4	3	2	4	3	5	4	4	123			
4	2	3	3	4	2	2	3	4	1	4	3	3	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	4	3	3	2	2	4	2	3	2	98		
2	1	3	1	5	1	5	3	5	1	3	5	1	3	5	1	3	5	2	1	5	2	1	1	4	1	3	2	2	4	1	2	3	1	3	5	96			
4	2	4	2	4	3	4	5	4	4	1	5	5	2	4	2	4	5	4	2	4	4	4	3	4	3	4	5	1	5	3	4	2	1	5	4	126			
2	2	5	2	4	2	3	4	5	2	2	4	2	3	3	2	5	4	2	3	5	1	2	3	4	3	5	2	2	3	3	2	2	2	5	5	110			
4	3	5	2	4	4	5	3	4	3	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3	5	3	3	5	4	3	5	5	3	1	5	5	3	5	4	3	139			
2	2	5	5	2	3	4	2	5	2	5	5	1	4	4	3	3	4	3	1	1	1	1	3	4	1	3	3	1	5	2	3	2	4	3	4	106			
2	1	3	1	4	1	5	3	5	1	3	5	1	3	5	1	3	5	2	1	5	2	1	1	4	1	3	2	2	4	1	2	3	1	3	5	95			

4	2	4	2	4	3	4	5	4	4	2	5	4	2	4	2	4	5	4	2	4	4	4	3	4	3	4	5	1	5	3	4	2	1	5	4	126	
2	2	5	2	5	2	3	4	4	2	2	4	2	3	3	2	5	4	2	2	5	1	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	4	5	107	
4	3	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	2	2	5	2	1	1	5	3	5	3	3	4	2	4	3	5	3	2	132	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	1	4	4	5	5	1	4	2	2	4	4	5	3	2	5	2	3	4	5	5	4	141	
4	1	5	4	1	5	4	1	1	4	5	5	5	4	2	5	1	5	5	4	1	5	3	4	5	1	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	135	
5	2	4	5	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	1	5	5	5	1	5	5	3	2	1	5	5	5	5	5	2	5	3	2	5	5	140	
3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	2	3	4	3	109	
4	3	5	2	4	4	5	3	5	3	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3	5	3	3	5	4	3	5	5	3	1	5	5	3	5	4	3	140	
2	2	5	5	1	3	4	2	5	2	5	5	1	4	4	3	3	4	3	1	1	1	1	1	3	4	1	3	3	1	5	2	3	2	4	3	4	105
3	1	3	1	4	1	5	3	5	1	3	5	1	3	5	1	3	5	2	1	5	2	1	1	4	1	3	2	2	4	1	2	3	1	3	5	96	
4	2	4	2	5	3	4	5	4	4	2	5	4	2	4	2	4	5	4	2	4	4	4	3	4	3	4	5	1	5	3	4	2	1	5	4	127	
2	2	5	2	5	2	3	4	5	2	2	4	2	3	3	2	5	4	2	2	5	1	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	4	5	108	
5	4	5	4	4	5	1	5	5	4	3	1	4	2	4	4	1	5	2	3	5	4	1	5	2	5	1	4	4	4	5	4	3	5	2	4	129	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	2	4	3	2	4	1	5	4	5	2	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	3	3	4	130	
2	1	5	2	3	3	4	4	4	2	3	1	1	3	3	2	2	4	4	2	3	1	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	5	103
5	3	5	2	4	4	5	3	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	4	3	5	5	3	1	5	5	3	5	4	3	142	
1	2	5	5	2	3	4	2	5	2	5	5	1	4	4	3	3	4	3	1	1	1	1	1	3	4	1	3	3	1	5	2	3	2	4	3	4	105
2	1	3	1	4	1	5	3	5	1	3	5	1	3	5	1	3	5	2	1	5	2	1	1	4	1	3	2	2	4	1	2	3	1	3	5	95	
4	2	4	2	4	3	4	5	4	4	2	5	4	2	4	2	4	5	4	2	4	4	4	3	5	4	4	5	1	5	3	4	2	1	5	4	128	
2	2	5	2	5	2	3	4	3	2	1	4	2	3	3	2	5	4	2	2	5	1	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	1	2	4	5	104	
5	4	4	4	4	5	1	5	5	4	3	1	4	2	4	4	3	5	2	3	5	4	1	5	2	5	1	4	4	4	5	4	3	5	1	4	129	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	2	4	3	1	5	1	5	4	5	2	4	3	4	2	5	4	4	4	5	4	3	3	4	131	
1	1	5	2	3	3	4	4	4	2	3	1	1	3	3	2	2	4	4	2	3	1	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	5	102
2	1	3	1	4	1	5	3	5	1	3	5	1	3	5	1	3	5	2	1	5	2	1	1	4	1	3	2	2	4	1	2	3	1	3	5	95	
4	2	4	2	4	3	4	5	4	4	2	5	4	2	4	2	4	5	4	2	4	4	4	3	4	3	4	5	1	5	3	4	2	1	5	4	126	
2	1	5	2	5	2	3	4	4	2	2	4	2	3	3	2	5	4	2	2	5	1	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	4	5	106	
4	2	4	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	5	1	5	5	5	1	5	5	3	2	1	5	5	5	5	5	1	5	3	2	5	5	137	
3	2	5	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	2	3	4	3	108	
5	3	3	2	2	4	5	4	3	1	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	2	2	3	4	2	3	5	2	5	1	2	4	5	4	4	116	
2	1	5	1	1	4	4	4	1	3	4	2	3	5	3	5	4	2	2	4	2	1	2	5	3	5	3	1	5	2	3	3	4	3	1	107		
1	2	5	2	2	4	5	4	5	2	4	4	1	4	5	3	3	5	1	2	3	5	1	3	4	2	4	3	1	4	3	3	3	3	3	4	113	
4	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
2	2	3	3	5	4	3	3	2	1	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	2	3	1	1	4	2	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	101	

5	3	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139
2	2	3	3	5	4	3	3	4	1	4	3	3	5	3	2	4	2	2	4	2	3	1	1	5	2	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	106	
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	152	
4	2	2	2	4	2	4	2	5	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	2	4	3	2	4	1	2	4	3	5	2	2	2	4	3	1	108	
4	3	4	4	5	2	3	3	5	3	4	2	3	4	4	3	5	2	3	5	1	3	4	2	4	1	5	4	4	5	1	4	4	3	5	2	123	
2	1	5	1	3	4	4	2	5	2	3	4	2	3	2	4	2	1	2	3	1	2	4	4	3	2	1	3	1	5	4	4	4	5	1	3	102	
5	2	3	3	4	1	5	4	4	3	5	3	1	4	4	5	2	1	2	4	3	2	4	1	5	1	2	4	3	3	1	4	5	5	2	1	111	
1	1	5	4	3	1	5	1	4	1	4	1	2	1	2	4	1	1	1	4	2	1	2	1	5	1	1	1	2	4	2	1	4	4	1	1	80	
3	2	4	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	4	1	4	4	2	4	1	3	4	4	4	2	116	
4	4	5	2	5	4	5	5	4	4	3	5	2	3	5	1	4	4	2	2	5	5	2	2	5	1	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	128	

UNIVERSITAS

BOSOWA



Skala Intensi Turnover																																	
A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	Total
3	4	3	2	1	2	4	5	4	5	5	1	3	2	2	3	5	4	4	3	3	4	3	2	4	5	4	4	3	4	5	4	4	114
5	5	5	4	3	1	2	4	4	5	4	4	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	1	5	5	4	2	105
4	4	3	3	1	3	3	5	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	111
3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	2	3	4	5	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	105
4	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	4	2	2	5	5	2	5	3	5	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	114
2	4	3	4	2	2	2	5	4	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	3	96
4	5	2	5	4	2	4	5	4	4	2	5	3	4	1	2	2	2	4	2	2	2	4	2	1	2	4	1	2	1	1	1	2	91
4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	91
4	4	2	1	3	2	2	3	3	4	4	1	5	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	87
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	109
4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	2	2	5	3	3	3	2	4	5	3	3	4	4	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	102
3	1	1	1	5	1	1	1	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	62
2	4	2	2	5	1	1	3	3	5	5	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	4	5	5	3	5	3	98
1	5	5	5	1	5	4	4	4	5	5	1	3	3	3	3	2	5	4	2	3	1	3	3	1	1	1	3	1	3	2	1	2	95
3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	94
1	5	3	4	3	2	2	5	4	4	4	3	3	3	2	2	1	4	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	86
2	4	4	5	2	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	2	3	3	5	3	4	4	4	3	2	2	3	2	1	1	1	3	3	106
3	4	3	3	2	2	2	5	3	4	4	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	2	3	2	95
2	4	2	2	2	2	2	4	4	5	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	85
4	4	3	3	1	3	3	5	4	4	3	5	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	106
2	4	4	4	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	75
2	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	102
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	113
5	4	2	4	3	3	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	5	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	120
4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	5	2	4	5	5	4	114
2	4	2	4	3	2	3	5	4	4	2	4	2	3	3	3	2	2	4	2	3	4	2	2	3	3	2	4	2	4	4	4	2	99
4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	99
2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69
4	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	69
2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	5	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	97
3	4	3	2	2	2	2	2	3	5	2	3	3	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	1	3	2	2	2	2	92

4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	1	2	2	4	4	3	1	4	5	1	2	5	4	5	2	2	3	2	1	1	104	
4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	1	5	1	2	3	3	5	2	2	2	4	2	2	5	5	4	2	4	1	1	1	4	105	
5	4	5	5	1	5	1	5	5	4	5	1	5	1	1	1	3	4	1	2	1	4	1	2	4	5	4	2	2	1	1	2	1	94	
2	3	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	2	5	2	2	1	2	1	1	1	2	4	100	
4	5	4	5	1	4	5	4	4	4	2	1	4	2	2	2	3	2	3	1	1	5	3	2	2	4	4	1	4	1	2	1	2	94	
5	5	5	5	1	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	1	5	3	5	1	5	4	1	4	2	2	3	2	113	
2	2	1	4	4	3	3	3	5	3	4	5	5	3	2	5	3	5	4	5	4	3	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	5	100	
3	4	5	4	5	3	5	5	3	4	2	4	4	2	2	4	2	2	5	4	5	5	4	3	2	3	4	3	3	5	4		3	116	
4	5	4	4	1	4	4	4	5	4	4	2	5	2	4	3	2	4	3	2	1	4	5	4	2	5	4	3	4	5	4	3	5	119	
2	3	3	2	3	3	1	4	2	4	2	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	105	
5	5	4	5	1	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	1	5	5	3	1	4	4	1	4	1	4	1	4	120	
1	2	2	1	5	1	5	4	2	4	3	1	2	5	1	1	5	3	2	3	4	1	2	1	2	1	2	2	5	4	4	1	4	86	
5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	5	2	4	5	5	4	115	
2	4	2	4	3	2	3	5	4	4	2	4	2	3	3	3	2	2	4	2	3	4	2	2	3	3	2	4	2	4	4	4	2	99	
4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	2	3	3	3	3	4	5	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	101	
1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69	
5	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	70
2	4	5	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	5	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	98	
4	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4	1	5	1	2	3	3	5	2	2	2	4	2	2	5	5	4	2	4	1	1	1	4	107	
5	4	5	5	2	5	3	5	5	4	5	1	5	1	1	1	3	4	1	2	1	4	1	2	4	5	4	2	2	1	1	2	1	97	
4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	2	5	2	2	3	3	5	2	3	2	4	2	2	5	5	4	2	4	1	1	2	4	110	
5	4	5	4	2	5	1	5	5	4	5	1	5	1	1	1	3	4	1	2	1	4	1	2	4	5	4	2	2	1	1	2	1	94	
2	3	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	4	3	4	2	5	2	1	1	2	1	1	1	4	99	
4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	3	5	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	116	
4	5	2	5	3	3	5	5	5	5	4	4	2	5	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	5	124
3	4	3	2	2	2	4	5	4	5	5	2	3	2	1	3	5	4	4	3	3	4	3	2	4	5	4	4	3	4	5	4	4	115	
5	5	5	4	3	1	2	4	4	5	4	4	2	3	2	2	2	5	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	1	5	5	4	2	106	
4	4	3	3	1	3	3	5	3	4	3	2	4	3	3	2	4	4	5	3	4	2	5	4	4	3	4	5	2	2	4	5	4	114	
5	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	106	
4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	1	2	2	4	4	3	1	4	5	1	2	5	4	5	2	2	3	2	1	1	104	
4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	1	5	3	2	3	3	5	2	2	2	4	2	2	5	5	4	2	4	1	1	1	4	107	
2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	5	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	4	4	96	
3	5	3	2	2	2	1	2	3	5	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	1	3	2	2	3	2	94	

4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	1	2	2	4	4	3	1	4	5	1	2	5	4	4	2	2	3	2	1	1	103	
5	4	3	3	1	3	3	5	4	4	3	5	5	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	108	
5	4	3	5	3	3	5	5	4	5	2	2	5	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	2	1	2	2	2	2	1	3	3	3	105	
3	1	1	1	5	1	1	1	3	4	4	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	61	
2	5	2	2	5	1	1	3	3	5	5	5	2	2	2	3	2	2	3	2	2	5	2	2	3	2	3	4	5	5	3	5	3	101	
1	5	5	5	1	5	4	4	4	5	5	1	3	3	3	3	2	5	4	2	3	1	3	3	2	1	2	3	1	3	2	1	2	97	
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	92
3	3	3	3	2	2	2	5	2	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	2	3	2	92	
1	4	2	2	2	2	2	4	4	5	2	4	2	2	2	2	3	1	4	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	83	
5	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	106	
4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	1	2	2	4	4	3	1	4	5	1	2	5	4	5	2	2	3	2	1	1	104	
4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	1	5	3	2	4	3	5	2	2	2	4	2	2	5	5	4	2	4	1	1	1	4	108	
5	4	5	5	1	5	1	5	5	4	5	1	5	1	1	1	3	4	1	2	1	4	1	2	4	5	4	2	2	1	1	2	1	94	
4	5	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	5	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	102	
5	3	2	1	3	1	3	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	71	
2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	5	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	4	4	96	
3	5	3	2	2	2	1	2	3	5	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	1	3	2	2	3	2	94	
4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	1	2	2	4	4	3	1	4	5	1	2	5	4	4	2	2	3	2	1	1	103	
5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	1	4	1	2	3	3	5	2	2	2	4	2	2	4	5	5	2	4	1	1	2	4	106	
5	4	5	5	1	5	2	5	5	4	5	2	5	1	1	1	3	4	1	2	1	5	1	2	4	5	5	2	2	1	1	2	1	98	
2	3	3	4	3	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	4	3	4	2	5	2	2	1	2	1	1	1	2	4	100	
5	5	4	5	1	4	5	4	5	4	2	1	4	2	2	2	3	2	3	1	1	5	3	2	1	4	4	1	4	1	2	1	2	95	
2	5	4	4	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	76	
1	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	101	
1	5	5	5	1	5	4	5	4	5	5	1	3	3	3	3	2	5	4	2	3	1	3	3	1	1	1	3	1	3	2	1	2	96	
3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	4	2	93	
2	5	3	4	3	2	2	5	4	4	4	3	3	3	2	2	1	4	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	87	
2	4	4	5	2	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	3	3	5	3	4	4	4	3	1	2	3	1	1	1	1	3	3	104	
3	3	3	3	2	2	2	5	2	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	2	3	2	92	
1	4	2	2	2	2	2	4	4	5	2	4	2	2	2	2	3	1	4	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	83	
5	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	106	
4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	1	2	2	4	4	3	1	4	5	3	2	5	4	5	2	2	3	2	1	1	106	
4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	1	5	3	2	4	3	5	2	2	2	4	2	2	5	5	4	2	4	1	1	1	4	108	

5	4	5	5	1	5	1	5	5	4	5	1	5	1	1	1	3	4	1	2	1	4	1	2	4	5	4	2	2	1	1	2	1	94	
2	4	2	2	2	2	2	4	4	5	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	1	84	
4	4	3	3	1	3	3	5	4	4	3	5	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	106	
2	4	4	4	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	75
2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	5	4	4	2	4	3	2	4	3	5	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	102	
5	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	2	5	2	4	3	2	4	3	2	1	4	4	4	2	5	4	3	4	5	4	3	5	118	
2	3	3	2	3	3	1	4	2	4	2	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	5	106	
5	4	4	5	2	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	1	5	4	3	1	4	4	1	4	1	4	1	4	119	
1	2	2	1	5	1	4	4	2	4	3	2	2	5	1	1	5	3	2	3	4	2	2	1	2	1	2	2	4	4	4	2	4	87	
2	4	3	4	2	2	1	5	4	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	3	95	
5	5	2	5	4	2	4	4	4	4	2	5	3	4	1	2	2	2	4	2	2	2	5	2	1	2	4	1	2	1	1	1	2	92	

BOSOWA





Lampiran 10

Tabulasi Data Penelitian

Skala Kepuasan Kerja																															
A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	Total	
2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	4	1	2	1	5	5	3	4	3	4	4	3	2	2	4	2	94	
4	5	5	4	5	2	5	4	1	1	2	1	5	1	3	1	2	2	4	3	2	5	5	4	5	2	3	1	4	1	92	
4	4	5	2	3	2	5	4	2	5	2	2	4	2	5	2	2	2	5	5	5	4	5	4	4	2	2	2	4	2	101	
5	2	4	3	4	1	4	5	4	5	2	1	3	2	3	2	1	2	5	4	2	3	5	5	2	1	4	1	5	4	94	
2	3	2	2	5	2	5	4	5	3	1	1	5	1	5	1	1	1	4	1	2	2	4	3	4	1	5	1	3	4	83	
4	4	4	1	4	2	3	5	1	3	2	3	2	3	4	4	2	4	3	5	1	5	3	3	4	2	1	2	3	4	91	
5	5	4	4	4	3	2	3	4	4	2	1	3	2	3	3	3	5	4	2	3	4	3	5	3	3	4	3	5	3	102	
3	4	3	4	5	2	4	4	4	5	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	2	2	2	101	
2	2	2	2	3	1	4	2	5	4	4	3	4	1	3	1	2	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	2	2	4	1	90
4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	3	2	5	1	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2	4	4	2	3	4	3	98	
4	4	4	3	2	2	3	5	3	5	2	2	2	2	5	4	1	2	5	2	2	2	3	4	3	4	1	3	4	2	90	
2	5	2	1	4	2	2	2	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	4	3	1	3	2	3	3	3	1	72	
4	4	3	1	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	2	2	5	2	1	1	3	4	3	1	2	4	3	5	3	2	100	
1	4	5	2	5	5	5	4	5	5	4	1	4	4	5	5	1	4	2	2	4	5	3	2	2	3	4	5	4	4	109	
4	3	4	1	5	1	1	4	5	5	5	5	1	5	5	4	1	5	3	4	1	5	5	4	2	5	5	4	4	4	110	
2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	1	5	5	5	1	5	5	3	2	5	5	5	2	1	5	3	2	5	5	109	
2	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	4	3	89
4	5	2	3	5	3	4	1	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	2	3	2	4	5	3	1	2	4	5	4	4	98	
2	2	1	1	5	4	5	1	3	4	2	3	5	4	2	2	4	2	1	2	3	5	3	2	2	3	3	4	3	2	85	
4	3	2	3	5	4	5	2	4	4	1	3	2	5	1	2	3	5	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	94
1	1	4	2	5	5	4	4	4	4	2	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	109	
2	2	3	5	3	3	3	1	4	3	3	2	2	2	2	4	2	3	1	1	2	4	4	1	2	3	4	2	3	2	78	
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	124	
4	5	2	3	5	2	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	2	4	3	2	1	2	4	2	2	2	2	4	3	1	88	
2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	77	
3	5	4	5	2	3	2	2	5	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	4	4	3	3	86	
2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	2	4	4	2	3	4	1	2	4	4	1	1	2	4	2	4	4	95	
5	5	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	1	1	5	3	1	1	4	4	3	4	4	101	
3	5	2	4	4	4	3	2	5	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	4	4	4	90	
5	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	121
4	5	2	1	2	4	5	1	4	3	2	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	111

2	2	2	1	5	2	5	4	5	1	5	3	3	4	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	3	2	4	3	4	80	
2	4	3	1	2	3	4	1	4	3	3	1	1	5	2	1	5	2	1	1	1	3	2	1	1	2	3	1	3	5	71	
3	4	2	4	5	2	3	1	4	4	3	2	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	5	1	3	4	2	1	5	4	99	
2	2	2	5	4	2	3	2	3	4	2	2	5	4	2	2	5	1	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	4	5	86	
1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	5	2	3	5	4	1	5	5	1	4	5	5	4	3	5	2	4	104	
5	4	2	4	5	5	4	4	3	5	2	3	2	4	1	5	4	5	2	4	4	2	4	2	4	5	4	3	3	4	108	
2	5	4	1	4	4	4	1	5	4	3	2	2	4	4	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	2	5	90	
4	4	2	4	5	3	5	3	5	2	3	2	2	4	5	1	3	1	2	3	4	4	2	3	4	3	1	1	5	4	94	
4	3	5	2	5	3	5	3	5	5	4	1	4	5	5	1	4	2	2	4	4	4	2	1	4	4	2	2	5	4	104	
5	5	1	1	4	2	5	2	5	5	1	4	2	2	2	3	3	5	4	5	2	5	3	5	5	5	4	3	4	2	104	
2	3	2	2	5	3	5	1	3	5	1	3	5	2	3	5	1	3	4	2	1	5	4	3	1	4	4	3	5	2	92	
3	2	2	4	4	5	4	4	2	5	4	4	2	1	2	3	1	2	4	4	2	1	3	1	4	4	4	5	1	3	90	
2	3	4	5	3	4	4	2	2	4	2	5	2	1	2	4	3	2	4	1	1	2	4	3	1	4	5	5	2	1	87	
1	5	4	4	1	5	5	4	3	1	4	1	4	2	4	4	2	3	4	1	2	4	4	3	1	2	4	2	4	4	92	
4	1	2	3	3	4	4	4	4	2	5	4	3	2	4	3	2	4	4	1	1	5	3	5	1	4	4	3	4	4	97	
2	2	1	4	4	4	4	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	81	
4	2	1	3	5	2	5	1	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	109	
2	3	3	1	4	1	4	1	5	2	2	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	4	3	104
4	1	4	3	5	4	4	2	3	2	4	3	2	4	2	2	4	2	1	2	3	5	3	4	2	3	3	4	3	1	89	
5	2	1	2	4	3	5	3	4	2	3	3	3	5	1	2	3	5	1	3	2	4	3	5	3	3	3	3	3	4	93	
4	4	3	5	4	2	5	2	3	4	2	4	1	1	2	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	106	
2	2	4	4	5	4	4	3	5	3	2	2	4	2	2	4	2	3	1	1	2	4	4	4	2	3	4	2	3	2	89	
5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	114	
4	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	4	2	3	4	3	95
3	2	4	3	4	3	2	2	5	4	1	2	1	4	4	1	2	4	3	2	1	1	4	1	2	2	2	4	3	1	77	
2	4	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	84	
4	4	1	3	5	3	4	3	5	5	5	4	2	2	2	3	4	2	1	1	3	4	5	4	1	4	5	4	1	5	99	
4	2	2	2	4	4	4	1	3	4	2	5	5	4	2	3	2	4	2	1	2	4	4	5	2	4	3	5	4	4	97	
5	1	4	5	5	5	5	2	4	4	1	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	4	4	2	2	2	4	2	3	2	86	
1	3	3	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	2	1	2	4	2	2	2	4	4	3	3	1	2	4	1	3	3	89	
2	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	4	3	1	5	2	2	5	2	4	3	4	5	5	3	2	3	2	92	
5	2	3	4	5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	2	2	1	4	4	1	1	3	4	4	4	2	95	
4	1	2	3	5	4	1	2	2	3	2	1	4	4	2	2	5	5	2	2	1	2	5	4	2	4	4	4	4	4	90	

4	2	2	4	5	2	1	4	4	2	4	4	1	5	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	2	2	2	2	91	
2	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	5	4	1	4	2	5	3	5	1	3	5	4	2	4	4	4	4	5	1	3	96
4	4	5	4	4	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	4	2	1	1	2	4	4	1	3	2	3	3	3	1	85	
2	4	1	1	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	2	3	2	4	2	1	2	4	4	1	2	4	3	5	3	2	96	
1	1	2	4	4	2	5	2	5	5	1	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	3	4	3	4	4	78	
4	2	2	2	5	3	5	1	3	5	1	1	3	5	2	1	5	2	1	1	3	4	5	1	2	5	5	4	4	4	91	
5	1	4	4	4	5	4	4	2	5	4	2	4	5	4	2	4	4	4	3	3	5	2	2	2	5	3	2	5	5	108	
4	5	4	5	3	4	5	2	2	4	2	2	4	4	2	3	5	1	2	3	3	5	5	5	3	4	2	3	4	3	103	
3	3	2	2	1	5	5	4	3	1	4	3	5	5	3	3	5	3	3	5	1	3	3	3	3	2	4	5	4	4	100	
5	1	2	2	3	4	4	4	4	2	5	3	3	4	3	1	1	1	1	3	1	3	2	3	2	2	4	2	3	2	80	
2	2	5	4	4	4	4	2	3	1	1	1	3	5	2	1	5	2	1	1	3	4	5	5	1	2	3	1	3	5	85	
4	4	1	1	5	3	5	3	5	5	4	2	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	1	5	4	103	
2	2	2	1	4	2	5	2	5	5	1	2	5	4	2	2	5	1	2	3	3	5	3	1	3	2	2	2	5	5	88	
3	2	2	4	5	3	5	1	3	5	1	5	3	5	2	2	5	2	1	1	4	5	3	3	5	5	3	5	4	3	100	
4	3	2	4	4	5	4	4	2	5	4	1	4	4	5	5	1	4	2	2	1	5	5	3	2	3	2	4	3	4	101	
2	3	4	5	3	4	3	2	1	4	2	5	1	5	5	4	1	5	3	4	5	5	5	1	1	2	3	1	3	5	97	
5	1	5	4	1	5	5	4	3	1	4	1	5	5	5	1	5	5	3	2	3	3	3	2	3	4	2	1	5	4	100	
4	2	3	3	3	4	4	5	4	2	5	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	5	5	4	3	2	2	2	4	5	102	
2	4	2	1	4	4	4	4	3	1	1	3	3	4	3	1	1	1	1	3	1	3	3	2	2	4	3	5	3	2	78	
5	2	1	3	5	3	5	1	3	5	1	1	3	5	2	1	5	2	1	1	1	3	2	3	2	3	4	5	5	4	87	
1	3	2	2	4	5	4	4	2	5	4	2	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	5	5	2	5	5	4	4	5	110	
2	2	4	2	3	4	4	2	2	4	2	2	5	4	2	2	5	1	2	3	3	4	2	3	2	5	3	2	5	5	91	
4	2	3	1	4	4	5	3	3	2	4	4	1	5	2	3	5	4	1	5	5	1	4	1	1	4	2	3	4	3	93	
2	1	4	1	4	4	3	2	2	3	2	3	2	4	1	5	4	5	2	4	4	2	4	3	5	5	3	5	4	3	96	
2	4	3	1	5	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	90	
5	2	4	1	4	4	4	1	3	4	2	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	1	2	3	1	3	5	102	
4	2	2	4	5	4	5	2	4	4	1	3	3	4	3	1	1	1	1	3	1	3	3	4	3	4	2	1	5	4	87	
2	2	5	4	5	5	4	5	4	4	2	1	3	5	2	1	5	2	1	1	1	3	2	3	3	2	2	2	4	5	90	
2	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	4	5	4	2	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	5	2	4	99	
3	1	3	1	5	5	4	4	4	4	2	2	5	4	2	2	5	1	2	3	3	4	2	3	4	5	4	3	3	4	97	
4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	3	4	3	5	2	3	5	4	1	5	5	1	4	1	3	4	3	1	2	5	97	
5	3	4	2	4	5	5	4	3	5	4	3	1	5	1	5	4	5	2	4	4	2	5	3	5	5	3	5	4	3	113	
4	3	2	5	4	2	5	4	4	2	4	2	2	4	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	93	

4	2	2	5	3	3	5	3	4	2	3	1	3	5	2	1	5	2	1	1	1	3	2	5	1	2	3	1	3	5	83	
3	4	2	3	4	2	5	2	3	4	2	2	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	2	1	5	4	101	
3	2	3	5	5	4	4	3	5	3	1	2	5	4	2	2	5	1	2	3	3	4	2	3	3	2	1	2	4	5	93	
4	1	2	5	5	1	4	1	4	1	2	1	5	5	5	1	5	5	3	2	5	5	5	1	5	4	3	5	1	4	100	
5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	109
3	2	4	2	5	5	4	4	3	5	2	4	4	3	2	2	4	2	2	3	2	3	5	3	3	4	3	1	2	5	96	
2	1	5	4	5	3	4	3	5	5	5	3	5	4	2	2	4	2	1	2	3	5	3	2	1	2	3	1	3	5	95	
4	2	4	1	4	4	4	1	3	4	2	3	3	5	1	2	3	5	1	3	2	4	3	3	3	4	2	1	5	4	90	
2	2	3	1	5	5	5	2	4	4	1	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	2	2	2	4	5	100
2	4	2	1	5	5	4	4	4	4	2	2	1	2	2	4	2	3	1	1	2	4	4	2	1	5	3	2	5	5	88	
2	4	1	1	3	3	2	1	3	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	1	4	2	3	4	3	92
3	1	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	3	1	1	2	4	4	4	1	2	4	5	4	4	93	
4	1	4	5	5	4	1	2	2	3	2	5	4	5	5	4	5	4	5	2	4	4	4	1	2	3	3	4	3	1	101	
2	2	3	4	5	2	1	5	4	2	4	2	3	4	4	2	2	4	3	2	1	2	4	4	3	3	3	3	3	4	90	
4	1	2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	5	2	3	5	1	3	4	2	1	5	4	1	4	4	4	4	4	4	95	
5	2	1	2	2	4	5	1	4	3	2	4	2	1	2	3	1	2	4	4	2	1	3	2	2	3	4	2	3	2	78	
2	2	2	4	5	2	4	4	5	1	5	5	2	1	2	4	3	2	4	1	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	93	
4	3	4	1	2	3	4	4	4	3	3	4	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	4	2	3	2	73
5	1	3	4	5	3	5	1	3	5	1	4	3	4	3	2	3	2	2	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	96	
4	2	4	3	4	5	4	4	1	5	5	1	2	4	2	2	5	5	2	2	1	2	5	1	2	2	2	2	4	3	1	89
2	4	2	3	3	4	5	2	2	4	2	2	4	4	5	2	5	2	2	2	2	4	5	4	1	1	4	4	3	5	2	94
1	2	2	3	5	3	4	3	5	5	4	1	2	5	3	1	4	1	1	2	3	5	5	2	4	4	4	5	1	3	93	
4	3	4	3	4	2	5	2	5	5	1	2	1	4	1	2	5	2	3	4	1	3	3	2	1	4	5	5	2	1	89	
2	2	4	2	5	3	5	1	3	5	1	4	3	2	2	2	2	4	2	1	1	3	2	4	2	1	4	4	1	1	78	
5	4	4	1	4	5	4	4	2	5	4	2	5	4	2	3	5	1	2	3	3	4	5	5	1	3	4	4	4	2	104	
3	2	2	3	3	4	4	2	2	4	2	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	4	2	2	2	4	4	4	99
4	3	2	1	5	5	5	3	5	5	3	3	3	4	3	1	1	1	1	3	5	1	4	4	1	4	2	4	3	1	90	
2	1	1	2	5	5	5	4	5	5	4	1	3	5	2	1	5	2	1	1	4	2	4	1	2	5	3	5	4	2	92	
2	2	4	2	4	1	1	4	5	5	5	2	4	5	4	2	4	4	4	3	3	3	3	1	2	4	1	3	5	4	96	
5	1	4	3	3	2	5	4	4	3	4	2	5	1	2	2	5	1	2	3	4	4	2	1	3	3	2	2	4	5	91	
4	2	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	2	2	2	3	2	5	4	1	4	4	2	2	4	4	2	3	4	5	101	
2	4	5	4	4	4	5	4	3	2	2	4	1	3	3	4	1	4	5	2	2	5	3	4	5	3	1	4	2	3	98	
4	5	3	4	5	4	3	4	2	1	3	2	2	3	1	5	2	2	2	3	1	4	1	5	4	2	1	4	1	4	87	

Skala Intensi Turnover																		
A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	Total
4	4	3	2	3	5	4	2	4	4	2	5	4	3	2	3	2	3	59
1	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	4	5	4	4	2	2	5	62
3	5	4	1	2	4	4	2	3	4	2	2	3	3	2	2	1	3	50
5	5	2	2	4	5	5	4	2	4	5	1	4	4	3	1	1	4	61
3	3	4	4	5	4	4	1	5	2	2	4	5	3	2	2	3	4	60
1	2	2	3	2	5	5	2	1	3	5	4	4	4	2	1	2	5	53
5	2	2	3	4	5	4	2	2	5	3	2	3	5	4	3	5	2	61
4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	59
2	1	2	2	1	5	4	5	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	52
4	5	3	1	4	5	4	1	2	1	5	4	1	4	3	3	3	1	54
2	4	4	5	4	5	4	2	2	5	4	5	4	4	3	3	2	2	64
2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	4	60
2	2	3	1	2	3	3	2	3	1	3	4	3	2	2	1	2	3	42
3	2	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	4	1	39
2	4	2	5	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	53
1	5	5	3	3	3	5	1	3	3	3	5	2	3	1	1	1	2	50
3	4	3	2	2	5	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	48
1	5	3	4	4	4	5	3	3	2	2	4	2	2	2	2	1	1	50
2	4	4	2	2	5	3	5	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	56
3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	2	53
2	4	2	3	3	5	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	49
4	4	3	2	2	2	1	5	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	57
2	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	45
2	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	58
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	65
5	4	2	2	4	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	62
4	4	2	2	3	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	60
2	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	49
4	4	3	1	2	2	2	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	50
2	2	2	2	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
4	3	1	1	2	4	4	1	3	2	3	4	3	2	4	5	4	4	54

2	5	4	3	3	5	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	54
3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	61
4	5	3	3	3	5	5	5	3	4	2	4	2	2	4	2	2	3	61
4	4	5	2	2	5	4	5	5	4	2	5	2	4	3	2	2	3	63
5	4	5	2	4	5	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	56
2	3	3	2	2	4	4	5	3	1	2	2	2	2	1	2	4	2	46
4	5	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	52
5	5	5	4	4	4	4	2	2	1	1	1	3	3	1	2	2	2	51
2	2	1	1	3	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	35
3	4	5	2	4	4	4	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	56
4	5	4	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	49
2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	5	3	4	4	3	4	1	59
5	5	4	4	3	4	5	1	5	1	1	4	1	2	5	4	5	4	63
1	2	2	5	1	5	5	1	5	4	2	4	2	2	5	5	4	1	56
5	4	2	2	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	4	5	4	4	61
2	4	2	4	5	4	4	1	4	4	3	4	4	5	2	2	1	2	57
4	4	3	4	4	5	3	4	4	2	5	5	1	2	2	4	4	2	62
1	2	2	3	3	3	5	5	5	2	4	2	4	5	1	5	4	5	61
5	3	1	3	5	5	3	4	4	4	3	4	5	1	1	2	1	3	57
2	4	5	4	4	4	5	2	5	4	4	3	4	3	2	3	4	5	67
4	5	4	3	1	4	2	4	2	3	4	4	2	4	2	5	4	4	61
5	4	5	4	5	5	4	5	4	1	1	3	4	4	4	2	2	4	66
4	4	4	1	5	4	2	1	2	4	4	2	5	3	1	4	4	4	58
5	4	5	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	1	2	1	2	4	57
2	3	3	2	3	5	4	4	2	3	3	4	4	2	4	2	2	2	54
3	4	3	3	3	4	3	5	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	51
5	5	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	2	45
4	4	3	1	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	40
3	2	4	2	4	4	4	2	3	2	3	5	2	2	3	3	2	4	54
4	3	5	4	3	4	5	1	5	1	1	4	2	3	2	2	2	4	55
2	4	3	5	3	5	5	1	5	2	3	5	2	2	5	5	4	1	62
4	5	2	5	3	4	5	2	5	1	1	4	2	2	4	5	4	4	62
4	4	2	5	1	5	5	1	5	4	2	5	3	2	5	5	4	1	63

4	4	2	2	4	5	4	4	4	3	5	4	2	2	4	5	4	4	66
2	4	4	2	2	5	2	4	4	2	3	4	4	5	2	1	1	3	54
4	5	2	2	2	4	4	3	3	2	2	1	3	4	2	2	4	2	51
3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	2	2	2	55
5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	2	4	2	2	4	3	3	4	66
4	4	3	4	3	4	5	2	4	2	4	5	3	4	2	2	2	1	58
5	4	3	5	1	5	5	1	5	1	1	4	1	3	4	3	4	4	59
4	5	3	3	3	5	3	1	5	3	3	4	2	2	5	4	5	1	61
4	4	4	1	3	3	1	4	2	1	1	1	2	2	5	5	4	3	50
2	4	4	2	4	4	4	1	1	2	2	3	2	2	4	5	4	2	52
3	5	3	2	1	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	51
4	5	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	2	56
5	4	3	4	3	4	5	2	4	2	3	5	3	3	2	2	2	1	57
5	4	3	5	2	5	5	1	4	1	1	4	1	4	4	3	4	4	60
3	1	1	1	4	5	4	2	5	4	2	5	2	2	5	4	4	1	55
2	5	2	4	5	4	5	4	4	2	2	2	2	2	4	5	5	4	63
1	5	5	2	2	2	1	1	4	2	2	2	4	2	4	5	5	2	51
3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	1	5	2	2	1	2	53
3	5	3	5	4	5	4	2	4	3	3	5	2	2	1	4	4	2	61
4	4	4	3	3	3	5	1	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	48
5	4	5	2	2	5	4	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	54
4	5	3	5	4	4	5	3	3	4	2	3	2	3	1	1	1	1	54
5	3	2	2	2	5	2	4	4	2	3	4	2	2	2	1	2	3	50
2	4	4	2	2	4	4	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	45
3	5	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	2	3	1	2	3	2	53
4	5	3	4	4	4	4	5	4	2	2	4	2	2	4	3	3	4	63
3	4	4	4	3	4	5	2	4	2	4	5	3	4	2	2	2	1	58
5	4	5	5	1	5	5	1	5	1	1	4	1	3	4	3	4	4	61
2	3	3	2	2	4	4	1	5	2	2	2	2	2	5	4	5	1	51
5	5	4	3	3	5	4	4	2	3	2	4	2	2	5	5	4	1	63
2	5	4	2	2	2	1	5	4	2	2	2	2	2	4	5	4	4	54
1	4	5	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	2	2	2	2	55
1	5	5	4	4	4	5	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	63

3	4	3	3	1	4	2	2	5	4	4	3	2	2	2	2	1	5	52
2	5	3	4	5	5	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	5	61
2	4	4	1	4	4	2	5	4	1	1	3	4	4	2	5	4	4	58
4	3	3	2	1	5	4	2	2	2	3	2	5	4	4	2	2	4	54
1	4	2	2	4	4	4	4	2	1	2	2	3	3	1	4	4	3	50
5	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	2	3	1	2	1	2	2	57
4	5	3	3	5	5	5	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	60
5	4	5	2	4	5	4	2	3	3	4	3	4	2	1	2	4	3	60
5	5	5	1	2	4	4	4	2	1	1	4	3	4	4	2	2	2	55
2	4	2	3	3	5	3	2	4	4	4	3	2	2	4	5	4	2	58
4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	2	3	2	4	2	2	4	59
2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	62
2	4	4	4	3	4	5	1	5	2	2	4	1	3	4	3	4	1	56
5	4	4	2	4	4	4	2	3	1	1	2	2	2	5	4	5	4	58
2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	5	5	4	1	46
5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	59
1	2	2	3	3	5	4	5	5	1	1	5	1	4	4	3	4	3	56
2	4	3	3	5	5	4	2	5	2	3	4	3	2	5	4	4	5	65
5	5	2	1	1	1	3	2	1	1	1	5	3	3	4	3	4	4	49
5	4	5	1	1	3	3	5	2	4	2	4	1	2	1	2	2	2	49
2	3	3	5	5	4	4	1	3	3	5	5	2	1	2	2	2	4	56
4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	4	60
5	5	5	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	3	2	1	2	1	41
2	2	1	1	3	3	1	2	3	2	2	4	1	2	2	2	2	4	39
3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	2	5	4	3	3	3	2	4	61
4	5	4	2	2	2	3	2	4	3	2	4	5	2	2	4	2	2	54
2	3	3	4	4	4	4	1	5	2	2	4	4	2	3	3	2	1	53
5	5	4	4	3	4	5	1	5	2	3	4	2	3	2	2	2	4	60
1	2	2	5	1	5	5	4	4	2	2	5	4	2	5	5	4	3	61
5	4	2	2	4	5	4	1	4	4	3	3	5	4	4	5	4	1	64
2	4	2	4	5	4	4	4	4	2	2	3	3	2	5	4	4	3	61
4	4	3	4	4	5	3	5	5	3	2	4	4	2	4	4	3	2	65
1	2	2	3	3	3	5	3	4	3	3	4	2	3	3	5	4	2	55



Lampiran 11

Hasil Uji Hipotesis Peraspek

Aspek	*R Square Change	**F Change	***Sig	Ket.
<i>Pay</i>	0,003	0,334	0,565	Tidak Signifikan
<i>Promotion</i>	0,012	1,493	0,224	Tidak Signifikan
<i>Supervision</i>	0,014	1,879	0,173	Tidak Signifikan
<i>Fringe Benefits</i>	0,013	1,660	0,200	Tidak Signifikan
<i>Contigent Rewards</i>	0,001	0,155	0,694	Tidak Signifikan
<i>Operanting Conditions</i>	0,003	0,350	0,555	Tidak Signifikan
<i>Cowokerrs</i>	0,048	6,471	0,012	Signifikan
<i>Nature of Work</i>	0,006	0,859	0,356	Tidak Signifikan
<i>Communication</i>	0,010	1,392	0,240	Tidak Signifikan

Catatan : * *R Square Change* : koefisien determinan

** *F Change* : nilai uji koefisien secara simultan

*** *Sig* : nilai signifikan, $p = <0.05$





RIWAYAT HIDUP

Nama : Fita Magista

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Bandung, 16 Februari 1997

E-mail : Fmagista1@gmail.com

Pendidikan

2002-2008 : MIN Baubau

2008-2011 : SMPN 2 Baubau

2011-2014 : SMAN 1 Baubau